

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADITAMA INOVASI ASIA DI JAKARTA SELATAN

Fajar Tri Afandi<sup>1</sup>, Veritia<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang, <sup>1</sup>[fajartriafandi93@gmail.com](mailto:fajartriafandi93@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen00822@unpam.ac.id](mailto:dosen00822@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan instrumen angket. Total populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 75 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, analisis regresi linier sederhana & berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu,  $Y = 20,888 + 0,446 X1$ . Artinya jika kompetensi kerja di PT Aditama Inovasi Asia ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu,  $Y = 6,870 + 0,804 X2$ . Artinya jika Disiplin Kerja di PT Aditama Inovasi Asia ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan semakin baik. Serta Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 3,764 + 0,146 (X1) + 0,736 (X2)$ . Artinya jika Kompetensi dan Disiplin Kerja di PT Aditama Inovasi Asia ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara maksimal dan dapat berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** kompetensi; disiplin kerja; kinerja karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at PT Aditama Inovasi Asia in South Jakarta. This research method is quantitative research and uses a questionnaire instrument. The total population and sample of this study were 75 respondents and used a saturated sampling technique. Analysis of the data in this study using descriptive analysis, instrument test, simple & multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of this study indicate, there is a positive and significant influence of competence (X1) on employee performance (Y), namely,  $Y = 20,888 + 0,446 X1$ . This means that if the work competence at PT Aditama Inovasi Asia is improved, employee performance will increase. And there is a positive and significant effect of Work Discipline (X2) on employee performance (Y), namely,  $Y = 6,870 + 0,804 X2$ . This means that if the Work Discipline at PT Aditama Inovasi Asia is improved, employee performance will increase and get better. There is a positive and significant effect of Competence (X1) and Work Discipline (X2), on Employee Performance (Y), this is evidenced by the results of the multiple regression equation which are  $Y = 3,764 + 0,146 (X1) + 0,736 (X2)$ . This means that if the Competence and Work Discipline at PT Aditama Inovasi Asia are improved, employee performance will increase optimally and can run well.*

**Keywords:** competence, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki tujuan yang dibentuk untuk kebaikan bersama. Organisasi dapat dikatakan berhasil jika dapat mencapai tujuan organisasi yang diwujudkan oleh sumber daya manusianya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu menurut Hasibuan (Susan, 2019:95). Sementara itu, menurut Justin dkk (Tamsah & Nurung 2022:1) mengatakan Manajemen adalah seni menyelesaikan sesuatu melalui orang lain dan mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki untuk memaksimalkan hasil. Manajemen dapat berfungsi dalam organisasi dan kelompok dengan peran manusia yang sangat strategis. Manajemen didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam proses pengambilan keputusan, koordinasi kegiatan tim, dan kepemimpinan. Manajemen yang baik mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan dukungan Sumber Daya Manusia yang profesional. Hal ini perlu dilakukan oleh manajemen PT Aditama Inovasi Asia yang sedang mengembangkan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis di bidang jasa pembasmi hama.

Ketatnya persaingan dalam dunia usaha membuat perusahaan PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan melakukan inovasi dan strategi bisnis dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan output atau hasil pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh organisasi

untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Chairunnisah et al., 2021:31) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fuertes dkk (Wahyudi et al., 2022:166) mengatakan bahwa kinerja karyawan dikaitkan dengan prestasi masing-masing karyawan sesuai dengan peraturan atau harapan dari organisasi. Karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan kapabilitas masing-masing individu dalam suatu organisasi. Untuk itu, karyawan harus terampil dan cenderung menunjukkan tingkat kemampuan atau skill yang tinggi terhadap tugas pekerjaannya.

Hal ini membuat kompetensi karyawan dibutuhkan untuk menjalankan strategi organisasi agar tetap kompetitif di masa depan. Menurut Hutapea dan Thoah (Nguyen et al., 2020:655) "Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai pekerjaan yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam kompetensi Anggreany adalah kemampuan karyawan yang di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan (Tambak et al., 2022:2356). Memiliki

kompetensi yang sesuai dengan posisi pekerjaan akan memudahkan penyelesaian tugas pekerjaan yang dibebankan pada individu karyawan. Sehingga membuat perusahaan lebih berkembang dengan baik.

Selain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu karyawan, PT Aditama Inovasi Asia juga perlu didukung oleh tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik, mampu membuat strategi perusahaan berjalan efektif dan efisien. Penyelesaian tugas yang tepat waktu akan mempercepat proses berjalannya sistem kerja yang tepat dan akurat. Menurut Yuliana et al (Iptian et al., 2020:146) disiplin kerja juga merupakan tindakan perusahaan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan agar mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang ada. Sedangkan menurut Azzahra dkk (Araffat et al., 2020:759) Disiplin kerja dapat diukur melalui hal-hal berikut, yaitu tujuan dan kemampuan, model pemimpin, gaji, keadilan, rasa hormat (in herent control), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan manusia. Sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aditama Inovasi Asia Jakarta Selatan.

## KERANGKA TEORI

### Kompetensi

Kompetensi menurut Robert (Rohida et al., 2018:117) adalah sebagai berikut

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas, tugas atau peran secara memadai. Kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai pribadi dan sikap. Kompetensi dibangun di atas pengetahuan dan keterampilan dan diperoleh melalui pengalaman kerja dan belajar dengan melakukan.

Menurut Noe (Tarigan & Setiawan, 2020:860) Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesinya yang merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap.

#### 1. Fungsi Kompetensi

Ruky (Tarigan & Setiawan, 2020:860) berpendapat konsep kompetensi menjadi semakin populer dan telah banyak digunakan oleh unit-unit kerja, terutama perusahaan besar karena berbagai alasan, yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi.
- e. Memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

#### 2. Indikator Kompetensi

Menurut Edison (Setiastuti, 2022:389) dijelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator untuk memenuhi unsur kompetensi karyawan atau pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan

- b. Keahlian
- c. Sikap

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Wahyu dan Slama (Juliati, 2021:36) Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap kepatuhan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu bergabung dengan diri sendiri dalam organisasi atas dasar kesadaran bukan karena unsur paksaan. Sedangkan menurut Hasibuan (Maryani et al., n.d.) kedisiplinan merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai.

1. Menurut Newstrom dalam Asmiarsih menyatakan bahwa disiplin memiliki 3 (tiga) bentuk, yaitu (Julianto, 2019:46):

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM untuk didorong agar mematuhi standar atau peraturan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang diambil setelah pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pelanggar dapat memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (Wahyuni & Lubis, 2020:58-59), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Tealadan Kepemimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadlian
- e. Pengawasan Ketat
- f. Sanksi
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan H. Jackson (Supratman et al., 2021:19) berpendapat bahwa kinerja didefinisikan sebagai informasi berbasis hasil yang berfokus pada prestasi karyawan. Sedangkan Menurut Rivai (Febrianti et al., 2020:26) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Indikator Kinerja Karyawan menurut Setiawan dan Kartika (Abdi et al., 2019:4) Dikatakan untuk mengukur kinerja, Anda dapat menggunakan indikator berikut:

- 1. Ketepatan Penyelesaian Tugas
- 2. Kesesuaian Jam Kerja
- 3. Jumlah Ketidakhadiran Karyawan
- 4. Kerjasama Antar Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Marlapa & Mulyana, 2020:57) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian

berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel adalah 75 karyawan di PT Aditama Inovasi Asia. Karena sampel untuk penelitian diambil dari semua populasi. Sampling jenuh adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini.

**TEKNIK ANALISIS**

**Uji Validitas**

Whiston (Sürücü & Maslakçi, 2020:2696) mendefinisikan validitas sebagai memperoleh data yang sesuai untuk tujuan penggunaan alat ukur. Validitas ditentukan oleh interpretasi yang relevan dan tepat dari data yang dikumpulkan dari peralatan pengukuran sebagai hasil analisis. Diasumsikan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat alpha dengan tingkat kesalahan (5%) dimana  $r_{tabel}$  diperoleh dengan total 75 responden, yaitu dengan rumus  $df = (n-2) = (75-2) = 73$  sebesar 0,227. Berikut ini adalah hasil pengolahan data pengujian validitas masing-masing variabel:

**Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 1. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Keputusan
1	Saya memiliki latarbelakang pendidikan sesuai dengan jabatan saat ini	0,643	0,227	0,000	Valid

2	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai <i>jobdesk</i> pekerjaan	0,434	0,227	0,000	Valid
3	Saya mendapatkan <i>training</i> dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan saat ini	0,645	0,227	0,000	Valid
4	Saya memiliki kemampuan meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan	0,783	0,227	0,000	Valid
5	Saya memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan	0,785	0,227	0,000	Valid
6	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	0,687	0,227	0,000	Valid
7	Saya memiliki lkeahlian lain guna mendukung tugas pekerjaan saat ini	0,571	0,227	0,000	Valid
8	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	0,755	0,227	0,000	Valid

9	Saya sangat menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lain	0,813	0,227	0,000	Valid	6	Saya merasa cukup dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0.600	0,227	0,000	Valid
10	Saya menerapkan sikap sopan santun dalam bekerja	0,730	0,227	0,000	Valid	7	Dalam menyelesaikan konflik antar karyawan.	0.732	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

**Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 2. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	Keputusan						
1	Tujuan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0.605	0,227	0,000	Valid	8	Atasan saya dapat bersikap adil dan bijaksana	0.712	0,227	0,000	Valid
2	Saya melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0.810	0,227	0,000	Valid	9	Atasan saya memberlakukan hukuman dan sanksi kepada semua karyawan perusahaan tanpa terkecuali	0.727	0,227	0,000	Valid
3	Atasan saya selalu memberikan contoh yang baik kepada karyawannya	0.838	0,227	0,000	Valid	10	Atasan saya selalu hadir ditempat kerja untuk memberikan petunjuk kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.331	0,227	0,004	Valid
4	Saya mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	0.650	0,227	0,000	Valid	11	Saya mendapatkan hukuman apabila melanggar peraturan perusahaan	0.557	0,227	0,000	Valid
5	Saya mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	0.685	0,227	0,000	Valid	12	Saya mendapatkan sanksi hukuman yang bersifat mendidik dan	0.608	0,227	0,000	Valid

						Variabel Kinerja Karyawan (Y)					
						Tabel 3. Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)					
						No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Keputusan
13	menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan Pemimpin saya bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar aturan dan menerapkan hukuman sehingga diakui kepemimpinannya oleh para karyawan Atasan saya bertindak tegas atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Keharmonisan dalam lingkungan pekerjaan akan menumbuhkan sikap kedisiplinan Hubungan yang saling menghormati antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan karyawan akan menciptakan kondisi instansi yang nyaman dan damai	0.490	0,227	0,000	Valid	1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan secara tepat waktu	0.827	0,227	0,000	Valid
						2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja	0.674	0,227	0,000	Valid
						3	Saya mampu mengelola waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan	0.453	0,227	0,000	Valid
14	Atasan saya bertindak tegas atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Keharmonisan dalam lingkungan pekerjaan akan menumbuhkan sikap kedisiplinan Hubungan yang saling menghormati antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan karyawan akan menciptakan kondisi instansi yang nyaman dan damai	0.582	0,227	0,000	Valid	4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	0.668	0,227	0,000	Valid
						5	Saya mampu mengelola jam kerja dengan baik	0.755	0,227	0,000	Valid
15	Atasan saya bertindak tegas atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Keharmonisan dalam lingkungan pekerjaan akan menumbuhkan sikap kedisiplinan Hubungan yang saling menghormati antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan karyawan akan menciptakan kondisi instansi yang nyaman dan damai	0.664	0,227	0,000	Valid	6	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	0.859	0,227	0,000	Valid
						7	Saya sering izin cuti kerja	0.419	0,227	0,000	Valid
						8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	0.522	0,227	0,000	Valid
16	Atasan saya bertindak tegas atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan Keharmonisan dalam lingkungan pekerjaan akan menumbuhkan sikap kedisiplinan Hubungan yang saling menghormati antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan karyawan akan menciptakan kondisi instansi yang nyaman dan damai	0.617	0,227	0,000	Valid	9	Saya mendapatkan arahan dari senior karyawan jika mendapatkan kendala dalam bekerja	0.611	0,227	0,000	Valid
						10	Saya senang membantu rekan kerja disaat mengalami kesulitan dalam bekerja	0.474	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan kemudian dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya untuk mendukung penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

Sürücü & Maslakçi, (2020:2702) Reliabilitas adalah kemampuan untuk mengukur instrumen untuk memberikan hasil yang serupa ketika diterapkan pada waktu yang berbeda. Hasil uji reliabilitas akan dikatakan reliabel jika nilai *alpha Cronbach* > 0,60. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,867</b>	10

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,909</b>	16

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,820</b>	10

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Karena nilai *Cornbach Alpha* > 0,60 dengan level signifikan 5%.

**Uji Regresi**

**Uji Regresi Linear Berganda**

Hair et al. (Suhartanto et al., 2020:3) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 ( <i>Constant</i> )	<b>3.764</b>	3.195		1.178	.243
<i>Competence</i>	<b>0.146</b>	0.074	.151	1.979	.052
<i>Work Discipline</i>	<b>0.736</b>	0.076	.738	9.693	.000

a. *Dependent Variable:* Employee Performance

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,764 + 0,146 X_1 + 0,736 X_2$ .

**Uji Regresi Linear Sederhana**

Montgomery et al., (2021:12) Model regresi linier sederhana, yaitu model dengan regresi tunggal x yang memiliki hubungan dengan respons y yaitu garis lurus. Model regresi linier sederhana ini adalah:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \varepsilon$$

Keterangan:  
 Y : Variabel Dependent  
 X1 , .., Xn : variabel independen pada Observasi ke –1  
 $\beta_0 \dots , \beta_n$  : Koefisien Regresi

Di mana intersep  $\beta_0$  dan kemiringan  $\beta_1$  tidak diketahui konstanta dan  $\varepsilon$  adalah komponen kesalahan acak. Kesalahan diasumsikan memiliki rata-rata nol dan varians  $\sigma^2$  yang tidak diketahui. Selain itu, kami biasanya berasumsi bahwa kesalahan tidak berkorelasi. Ini berarti bahwa nilai satu kesalahan tidak bergantung pada nilai kesalahan lainnya. Parameter  $\beta_0$  dan  $\beta_1$  biasanya disebut koefisien regresi. Koefisien ini memiliki interpretasi yang sederhana dan seringkali bermanfaat. Kemiringan  $\beta_1$  adalah perubahan rata-rata distribusi  $y$  yang dihasilkan oleh perubahan satuan  $x$ . Jika rentang data pada  $x$  termasuk  $x = 0$ , maka intersep  $\beta_0$  adalah rata-rata distribusi respons  $y$  ketika  $x = 0$ . Jika rentang  $x$  tidak termasuk nol, maka  $\beta_0$  tidak memiliki interpretasi praktis. Berikut ini adalah data uji regresi yang telah diproses dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	<b>20.888</b>	4.015		5.203	.000
	Competence	<b>.446</b>	.099	.481	4.690	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance  
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,888 + 0,466 X_1$ .

**Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	<b>6.870</b>	2.838		2.420	.018
	Work Discipline	<b>.804</b>	.069	.805	11.604	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance  
 Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,870 + 0,804 X_2$ .

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (t-test)**

Nani et al (Alita et al., 2021:298) Uji-T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen sebagian atau secara individual mempengaruhi variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh yang signifikan, digunakan kriteria tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan untuk membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi (P-value) <0,05, maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima.
2. Nilai signifikansi (P-value) > 0,05, maka  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak.

Untuk kesimpulan:

1. Jika (P-value) <0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, itu berarti bahwa variabel independen sebagian mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika (P Value)> 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, berarti variabel independen sebagian tidak mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan distribusi t<sub>tabel</sub> nilai df = 72 Di kolom 0,025, nilai t<sub>tabel</sub> ditemukan 1,993. Dari hasil penelitian, bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.888	4.015		5.203	.000
Competence	.446	.099	.481	<b>4.690</b>	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,690 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> untuk n = 72 adalah 1,993. Karena nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai tingkat signifikan (a) 0,000 < 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.870	2.838		2.420	.018
Work Discipline	.804	.069	.805	<b>11.604</b>	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 11,604 sedangkan nilai t<sub>hitung</sub> untuk n = 72 adalah 1,993. Karena nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai tingkat signifikan (a) 0,000 < 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

**Uji Simultan (Uji-F)**

Nani et al. (Alita et al., 2021:298) Uji simultan adalah uji gabungan dari semua parameter dalam model regresi, yang bertujuan untuk menguji bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen mempengaruhi variabel dependen secara simultan (kolektif).

Pada penelitian ini digunakan kriteria signifikansi sebesar 5% (0,05), yaitu membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>: berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak
2. Jika nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>: berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima.

Untuk menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dicari dengan kondisi  $df = (n-k)$ , maka diperoleh  $(75-3) = 72$ , sehingga  $F_{tabel} = 3,12$  Kriteria dikatakan signifikan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $\rho < Sig.0,05$ . Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$  Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

$H_a \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1253.51	2	626.757	<b>71.976</b>	.000 <sup>b</sup>
Residual	626.966	72	8.708		
Total	1880.48	74			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(71,976 > 3,13)$ , hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

simultan yang signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, nilai persamaan regresi  $Y = 20.888 + 0.466X_1$ , Penentuan, nilai, atau kontribusi pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) pada Kinerja Karyawan (Y) adalah 23,2% sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4.690 > 1.993)$ . Hal ini juga diperkuat dengan ketentuan bahwa nilai  $\rho \text{ value} < Sig.0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ , karena  $H_0$  ini ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh yang sebagian signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramularso (2018:45) berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $t = 2,281$ . Dengan nilai  $Sig\ 0.030 < 0.05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7% sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh faktor selain kompetensi. Hasil perhitungan menunjukkan persentase kompetensi yang cukup kecil terhadap kinerja

karyawan, hanya 15,7%, sehingga faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu ditinjau ulang lebih lanjut.

Disamping itu hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Azwin (2021:417) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 4,703 + 0,855X_1$  kuat dengan koefisien determinasi 64,7%. Pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,341 > 1,988)$ , hal ini diperkuat dengan signifikansi probabilitas  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunatronicatama Cipta.

Berdasarkan persentase kompetensi yang cukup kecil terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 23,2%, dengan adanya faktor-faktor lain yang diyakini berpengaruh besar terhadap kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dikaji ulang dalam penelitian lebih lanjut.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil statistik, nilai persamaan regresi  $Y = 6,870 + 0,804X_2$  Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,8% sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(11,604 > 1,993)$ . Hal ini juga diperkuat

dengan nilai  $\rho < \text{Sig.}0.05$  atau  $(0.000 < 0.05)$ , karena  $H_0$  ini ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang sebagian signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimat & Wahid (2021:126) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , nilai korelasi 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh 61. 1% sedangkan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,707 > 1,993)$ .

Disamping itu hasil penelitian dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Filliantoni, dkk (2019:128) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.

#### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh persamaan regresi  $Y = 3,764 + 0,146 X_1 + 0,736 X_2$  berarti variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang kuat dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh simultan adalah 66,7%, sedangkan sisanya

33,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $71,976 > 3,12$ ), hal ini juga dikonfirmasi dengan nilai  $\rho < \text{Sig}.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). karena ini  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari, dkk (2019:24) yang menunjukkan bahwa hasil tes dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki  $F_{hitung}$  3,08 dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, yang berarti kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Mukti Farma. Dan hal ini sejalan dengan penelitian Rivaldi (2021:90) yang menyatakan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

## KESIMPULAN

1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 20,888 + 0,466 X_1$ . Kemudian, uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $> t_{tabel}$  atau ( $4,690 > 1,993$ ) Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < \text{Sig}.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan

diterima  $H_1$  artinya terdapat pengaruh positif dan sebagian signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6.870 + 0.804 X_2$ . Untuk uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $11,604 > 1,993$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $\rho < \text{Sig}.0.05$  atau ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan sebagian signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan.

3) Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan memperoleh persamaan regresi  $Y = 3,764 + 0,146 X_1 + 0,736 X_2$ . Kemudian dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $71.976 > 3.12$ ), ini juga diperkuat oleh nilai  $\rho < \text{Sig}.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya ada pengaruh simultan positif dan signifikan antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aditama Inovasi Asia Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3).
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test

- for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295-306
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758-767
- Azwini D., F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 411-419.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Kinerja Karyawan, 29
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 2, 42-58.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1)
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma (Bergerak Dalam Bidang Obat-Obatan). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 21-26. p – ISSN : 2301-6256, e - ISSN : 2615-1928.
- M Alfi Rivaldi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127. p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.)

- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta Vol II. No (1)*. p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791, 40-46.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136
- Setiastuti R., J. Z. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS*, 5, 385-402
- Suhartanto, D., Kusdiby, L., Chen, B., Dean, D., & Setiawati, L. (2020, April). Predicting consumer behaviour in tourism industry: Comparing Structural Equation Modelling (SEM) and multiple regression. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 830, No. 3, p. 032090). IOP Publishing
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship of charismatic leadership, employee personality, and employee performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17-41
- Sürücü, L., & MASLAKÇI, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Tambak, M., Nasution, S. L. A., & Limbong, C. H. (2022). Analysis of Organizational Commitment and Competence on Employee Performance at Bank BRI Rantauprapat Branch. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 2355-2362
- Tamsah, H., & Nurung, J (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 858-867
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165-176
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Valuta*, 6(1), 55-6