Journal of Management and Innovation Entrepreunership (JMIE)
Volume 1, No 2 – Januari 2024
e-ISSN : 3026-6505

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ARTHAGUNA MANDIRI AREA 1 KOTA TANGERANG SELATAN

Aditya[1], Abdul Aziz[2]
[12]Universitas Pamulang
aditya.gun38@gmail.com, dosen02241@unpam.ac.id

Received: 10-1-2024	Revised: 20-01-2024	Approved: 29-01-2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tanggerang Selatan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Teknik Analisis data Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Realibilitas, Analisis Regresi Sederhana, Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi yaitu Y = 23.464 + 0,285X_1 + 0,177X_2. Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukan angka sebesar 0,679 maka sebesar 67,9% Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel intervening yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1), hipotesis kedua (Ha2), dan hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima.

Kata Kunci: *Kompetensi; Disiplin kerja ; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuat banyak perubahan pada kondisi yang cepat di dalam perusahaan, yang menuntut kegiatan perusahaan untuk beradaptasi dengan keadaan, memiliki ketahanan dan mental yang kuat, mampu melakukan perubahan arah yang cepat dan tepat serta fokus terhadap tujuan perusahaan yang harus dicapai akan tetapi jika tidak bias beradaptasi maka akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah yang terjadi didalam suatu perusahaan yang utama adalah mengelola manajemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia dijadikan pusat perhatian dalam pencapaian tujuan perusahaan karena didalamnya memiliki peran sebagai penentu keberhasilan perusahaan dibandingkan sumber daya lain seperti mesin yang bergerak didalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya secara potimal. Supaya perusahaan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, maka perusahaan harus berani menerima tantangan dan harus tanggap dalam menangani masalah pada manajemen sumber daya manusia terutama pada kinerja karyawannya.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuannya.Karyawan di perusahaan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, teliti, dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya hasil yang dibebankan oleh perusahaan, mampu menerima pekerjaan yang di bebankan oleh perusahaan, mampu mengerjakan

pekerjaan dengan baik, mampu mempertanggung jawabkan hasil kerja, mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja, mampu berpartisipasi dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, dan mendapatkan ide baru dalam bekerja, serta mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan. Perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan perlu adanya sebuah kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan perusahaan.

Di Indonesia sendiri masih banyak masyarakat yang belum mengetahui tentang sumber dana maupun pembiayaan, dengan ini PT BPR Arthaguna Mandiri hadir untuk memberikan solusi. Untuk itu PT BPR Arthaguna Mandiri dengan Penyedia jasa layanan keuangan yang terintegrasi, handal, terpercaya dan berkelanjutan akan melayani dan memberikan solusi dalam bidang permasalahan keuangan yang bisa memberikan solusi untuk mempermudah kehidupan sehari-hari dan usaha demi meningkatkan kualitas kesejahteraan masyarakat. Kemudian PT BPR Arthaguna Mandiri selalu berupaya membangun hubungan kemitraan jangka panjang yang di dasarkan pada kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Dengan didukung sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas, jajaran *management* yang solid menjadikan PT BPR Arthaguna Mandiri siap bersaing dan berkompetisi, yang akhirnya menjadi pilihan terbaik bagi konsumen. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi dan mampu mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan komponen utama untuk menyelenggarakan program pendidikan di suatu perusahaan demi terlaksananya visi dan misi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola dan selalu ditingkatkan karena mempunyai peran yang terpusat sehingga sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara professional. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Beberapa tahun terakhir ini kinerja karyawan dirasakan menurun sehingga masalah yang terjadi masih terdapat beberapa gejala seperti, menurunnya motivasi, gairah dan semangat kerja karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1. Hal ini dapat di buktikan dengan karyawan yang melaksanakan pekerjaannya hanya untuk menunaikan kewajiban sebagai pekerja tanpa memiliki kemauan dan kerelaan untuk memberikan kontribusi yang positif untuk mewujudkan tujuan perusahaan hal tersebut menyebabkan beberapa target yang diberikan perusahaan tidak tercapai dengan baik. Hal ini bukanlah tanpa alasan yang menyebabkan menurunnya motivasi karyawan pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1.

Tabel 0.
Data Penilaian Akhir Tahun (Kinerja Karyawan)

No.	Kriteria Penilaian Kerja	Bobot %	Pencapaian			Keterangan
			2020	2021	2022	
1	Kualitas Kerja	25%	20%	18%	19%	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	25%	15%	20%	14%	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	25%	23%	15%	18%	Tidak Tercapai
4	Kerja Sama	25%	18%	17%	15%	Tidak Tercapai
Jumlah		**100%**	**76%**	**70%**	**66%**	**Tidak Tercapai**

Sumber : PT BPR Arthaguna Mandiri (2022)

Berdasarkan pada data tabel 1 di atas, dapat di lihat pencapaian kinerja dengan bobot target 100% tidak tercapai secara maksimal selama 3 tahun terakhir. Dimana

untuk tahun 2020 hanya mencapai bobot 76% di tahun 2021 hanya mencapai bobot 70% sedangkan pencapaian kinerja terendah terjadi di tahun 2022 yang hanya mencapai 66%. Hal tersebut dikarenakan pada periode 2020 sampai dengan 2022 Kompetensi karyawan dan tingkat Kedisiplinan belum sesuai yang di harapkan perusahaan dan kinerja karyawan masih terkena dampak dari virus Covid-19 sehingga pada tahun tersebut kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan mengalami penuran. Dan dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan Kerja Sama selama 3 tahun terakhir belum tercapai sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas kompetensi perlu dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan dan didukung tingkat kedisiplinan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 dituntut untuk selalu meningkatkan sumber daya manusia, salah satunya melalui kinerja karyawan, hal ini agar PT BPR Arthaguna Mandiri Area 1 dapat menjalankan visi dan misinya.

METODE PENELITIAN

Menurut (Catio M., 2020:22) mengatakan bahwa “Jenis penelitian yang dipakai adalah Penelitian kuantitatif dengan metode Survei, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari pengaruh dan hubungan antar variabel”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif didefinisikan menjadi metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang meneliti beberapa populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dalam rangka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif berlaku untuk studi yang mengamati fenomena terukur. Secara umum, penelitian kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena atau memahami polanya secara terukur. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti dapat memahami sejumlah fenomena yang dapat digunakan untuk perbandingan nantinya. Dengan menggunakan statistik inferensial, peneliti bisa melihat pola hubungan, interaksi, dan kausalitas dalam fenomena yang diamati. Secara umum, penelitian kuantitatif merupakan perwujudan dari paradigma berpikir deduktif (umum ke khusus) dimana peneliti berusaha mencari pengetahuan baru atau menguji validitas pengetahuan yang ada pada fenomena empiris yang diamati oleh peneliti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung atau survei lokasi penelitian yang khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuisioner yang dibagikan secara langsung. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian dan mengisinya langsung oleh responden.

Journal of Management and Innovation Entrepreunership (JMIE)
Volume 1, No 2 – Januari 2024
e-ISSN : 3026-6505

HASIL PENELITIAN
Penilaian Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X_1)

Tabel 2.
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi (X_1)

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tot	Jum	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	Kompetensi (X1)								
Pengetahuan									
1	Saya memiliki pengetahuan menggunakan peralatan kerja seperti komputer, mesin fotocopy, telepon dll.	125	120	57	2	0	304	75	4.05
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik menggunakan pengetahuan yang dimiliki.	150	116	48	0	0	314	75	4.18
Jumlah		275	236	105	2	0	618	150	4.12
Pemahaman									
3	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.	200	80	42	0	1	323	75	4.30
4	Saya memahami standar prosedur perusahaan (SOP) yang ada.	100	140	57	2	0	299	75	3.98
Jumlah		300	220	99	2	1	622	150	4.14
Kemampuan atau Keterampilan									
5	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik.	145	108	42	10	0	305	75	4.06
6	Saya mampu mengerjakan tugas dengan keterampilan yang dimiliki.	120	148	39	2	0	309	75	4.12
Jumlah		265	256	81	12	0	614	150	4.10
Sikap									
7	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.	170	120	30	2	0	322	75	4.29
8	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	140	136	36	2	0	314	75	4.18
Jumlah		310	256	66	4	0	636	150	4.24
Minat									
9	Saya mempunyai minat tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.	125	104	66	4	0	299	75	3.98
10	Saya mempunyai minat terhadap pengembangan	200	100	24	4	0	328	75	4.37

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Tot	Jum	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	karier kedepannya di perusahaan.								
Jumlah		325	204	90	8	0	627	150	4.18
Total Jumlah		**1475**	**1172**	**441**	**28**	**1**	**3117**	**750**	**4.16**
Persentase %		**47.3%**	**37.6 %**	**14.1%**	**0.9%**	**0.1%**	**100%**		

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan variabel Kompetensi diperoleh rata-rata skor 4,16 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 84.9% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 15.1%. Berdasarkan data dan table di atas pula dapat diketahui indikator dengan jumlah nilai rata-rata terkecil ada pada indikator Kemampuan dan Keterampilan dengan nilai Mean Score 4.10, Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden pada kriteria jawaban Sangat setuju dan Setuju dengan jumlah bobot 521 dan kriteria jawaban Kurang setuju - Sangat tidak setuju dengan jumlah bobot 93, Dengan pernyataan sbb :

1. Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik.
2. Saya mampu mengerjakan tugas dengan keterampilan yang dimiliki.

Oleh karena itu perusahaan sebaiknya meningkatkan kemampuan berkomunikasi karyawannya dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dengan cara memberikan pelatihan berjenjang, pengawasan maupun evaluasi terkait kemampuan berkomunikasi dan keterampilan karyawan baik komunikasi antar karyawan maupun terhadap client.

Penilaian Responden Berdasarkan Berdasarkan Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 3.
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	Disiplin Kerja (X2)								
Tujuan dan Kemampuan									
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.	205	104	21	2	0	332	75	4.43
2	Saya selalu mampu hadir tepat waktu ketika datang ke kantor.	135	100	66	2	0	303	75	4.04
Jumlah		340	204	87	4	0	635	150	4.23
Tingkat Kewaspadaan Karyawan									
3	Saya selalu waspada dan berhati-hati dalam bekerja.	155	116	42	2	0	315	75	4.20
4	Saya selalu menjaga dan merawat peralatan kerja agar tidak mudah rusak.	150	132	33	2	0	317	75	4.23
Jumlah		305	248	75	4	0	632	150	4.21
Ketaatan Pada Standar Kerja									
5	Saya bekerja sesuai standar prosedur perusahaan (SOP)	95	136	48	12	0	291	75	3.88
6	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab agar dapat bekerja sesuai	150	136	30	0	1	317	75	4.23

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	standar kerja yang telah ditetapkan.								
Jumlah		245	272	78	12	1	608	150	4.05
Ketaatan Pada Peraturan Kerja									
7	Saya menaati peraturan yang diterapakan di perusahaan.	175	112	33	0	1	321	75	4.28
8	Saya bekerja menggunakan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.	150	104	57	0	0	311	75	4.15
Jumlah		325	216	90	0	1	632	150	4.21
Etika Kerja									
9	Saya memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.	150	80	60	10	0	300	75	4.00
10	Saya memiliki sikap menghargai dengan sesama rekan kerja.	180	96	33	6	1	316	75	4.21
Jumlah		330	176	93	16	1	616	150	4.10
Total Jumlah		**1545**	**1116**	**423**	**36**	**3**	**3123**	**750**	**4.16**
Persentase %		**9.4%**	**5.7%**	**3.5%**	**.2%**	**.1%**	**00%**		

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan berdasarkan pernyataan dari responden variabel disiplin kerja diperoleh rata-rata skornya adalah 4.16 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan pernyataan atau jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 85.1% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 14.8%. Berdasarkan data dan table di atas pula dapat diketahui indikator dengan jumlah nilai rata-rata terkecil ada pada indikator Ketaatan Pada Standar Kerja dengan nilai Mean Score 4.05, Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden pada kriteria jawaban Sangat setuju dan Setuju dengan jumlah bobot 517 dan kriteria jawaban Kurang setuju - Sangat tidak setuju dengan jumlah bobot 91, Dengan pernyataan sbb :

1) Saya bekerja sesuai standar prosedur perusahaan (SOP).
2) Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab agar dapat bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu perusahaan sebaiknya meningkatkan kedisiplinan setiap karyawannya dengan memberikan arahan, penjelasan serta pelatihan yang berorientasi pada standar prosedur perusahaan (SOP) dan tanggung jawab karyawan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Penialaian Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	Kinerja Karyawan(Y)								
Kualitas Kerja									
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan pimpinan.	150	104	54	2	0	310	75	4.13
2	Saya mengerjakan pekerjaan	160	104	51	0	0	315	75	4.20

No	Daftar Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Score
		SS	S	KS	TS	STS			
	dengan teliti dan cermat.								
Jumlah		310	208	105	2	0	625	150	4.16
Kuantitas Kerja									
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat waktu.	155	80	69	2	0	306	75	4.08
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan pimpinan.	160	104	42	6	0	312	75	4.16
Jumlah		315	184	111	8	0	618	150	4.12
Tanggung Jawab									
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	135	116	42	10	0	303	75	4.04
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur perusahaan.	165	128	27	2	0	322	75	4.29
Jumlah		300	244	69	12	0	625	150	4.16
Kerja Sama									
7	Saya membangun hubungan yang baik dengan pimpinan di perusahaan.	125	120	60	0	0	305	75	4.06
8	Saya bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	130	132	42	2	1	307	75	4.09
Jumlah		255	252	102	2	1	612	150	4.08
Inisiatif									
9	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	175	68	63	4	0	310	75	4.13
10	Saya mampu mengambil keputusan untuk menyesaikan masalah secara efektif dan efisien.	155	112	45	2	0	314	75	4.18
Jumlah		330	180	108	6	0	639	150	4.15
Total Jumlah		**1510**	**1068**	**495**	**30**	**1**	**3104**	**750**	**4.13**
Persentase %		**48.6%**	**34.4%**	**15.9%**	**0.1%**	**0.0%**	**100 %**		

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan responden variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 4.13 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 83% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 16%. Berdasarkan data dan table di atas pula dapat diketahui indikator dengan jumlah nilai rata-rata terkecil ada pada indikator Kerja Sama dengan nilai Mean Score 4.08, Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden pada kriteria jawaban Sangat setuju dan Setuju dengan jumlah bobot 507 dan kriteria jawaban Kurang setuju - Sangat tidak setuju dengan jumlah bobot 105, Dengan pernyataan sbb :

1) Saya membangun hubungan yang baik dengan pimpinan di perusahaan.
2) Saya bekerja sama dengan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu perusahaan sebaiknya meningkatkan komunikasi dan rasa kekeluargaan di dalam bekerja baik antara pimpinan dengan staff maupun antara sesama staff. Juga perusahaan sebaiknya meningkatkan rasa solidaritas antar bagian sehingga dapat mempersatukan tim dengan lebih kompak dan menyelesaikan setiap permasalahan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 5.
Tabel Uji Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keputusan
1	Q1	0,5377	0,2272	Valid
2	Q2	0,6599	0,2272	Valid
3	Q3	0,6371	0,2272	Valid
4	Q4	0,5823	0,2272	Valid
5	Q5	0,4191	0,2272	Valid
6	Q6	0,5809	0,2272	Valid
7	Q7	0,5983	0,2272	Valid
8	Q8	0,6677	0,2272	Valid
9	Q9	0,4946	0,2272	Valid
10	Q10	0,7111	0,2272	Valid

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koeifisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari r_{tabel} = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X1 valid.

Tabel 6.
Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keputusan
1	Q1	0,5252	0,2272	Valid
2	Q2	0,6784	0,2272	Valid
3	Q3	0,5829	0,2272	Valid
4	Q4	0,5694	0,2272	Valid
5	Q5	0,4659	0,2272	Valid
6	Q6	0,6227	0,2272	Valid
7	Q7	0,6338	0,2272	Valid
8	Q8	0,6562	0,2272	Valid
9	Q9	0,4656	0,2272	Valid
10	Q10	0,4937	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koeifisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari r_{tabel} = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 valid

Tabel 7.
Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keputusan
1	Q1	0,5362	0,2272	Valid
2	Q2	0,6858	0,2272	Valid
3	Q3	0,5592	0,2272	Valid
4	Q4	0,5612	0,2272	Valid
5	Q5	0,5519	0,2272	Valid
6	Q6	0,6327	0,2272	Valid

No	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keputusan
7	Q7	0,6087	0,2272	Valid
8	Q8	0,5661	0,2272	Valid
9	Q9	0,6517	0,2272	Valid
10	Q10	0,7284	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah oleh penulis

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koeifisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari r_{tabel} = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 valid.

Tabel 8.
Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.785, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya 0,785 > 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Kompetensi dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Tabel 9.
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.760, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya 0,760 > 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Tabel 10.
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	10

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.806, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya 0,806 > 0,60 dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Kinerja Kariawan dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator valid baik X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dan berikut ini rangkuman hasil pengujian perhitungan reliabel untuk ketiga variabel.

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 Dan Y

Item	Cronbach's Alpha	R_{Tabel}	Keputusan
X1	0,785	0,60	Realibel
X2	0,760	0,60	Realibel
Y	0,806	0,60	Realibel

Tabel 12.
Uji Kolmogorov Smirnov One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57372425
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072c

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikasi sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikaji berdistribusi normal. Selain dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test,* dapat kita menggunakan cara lain yaitu dengan menggunakan grafik *probability plot.* Dimana tujuannya sama seperti uji *Kolmogorov-Smirnov,* yaitu untuk melihat normalitas data atas masing-masing variabel. Dimana hasil uji ini dilihat dengan cara, jika penyebaran titik-titik mengikuti pola garis lurus / mendekati garis diagonal, maka data tersebut berpotensi normal.

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,114	6,542		5,061	,000		
	Kompetensi	,310	,119	,296	2,592	,012	,972	1,029
	Disiplin Kerja	,078	,119	,074	,651	,517	,972	1,029

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,972 dan X2 nilai tolerance 0,972 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1.029 dan VIF X2 sebesar 1.029 atau <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Tabel 14.
Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,293a	,086	,061	4,63681	2,170

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 2.170. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.170 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Tabel 15.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,238	3,696		1,417	,161
	Kompetensi	,040	,068	,071	,599	,551
	Disiplin Kerja	,005	,067	,009	,076	,940

Berdasarkan output diatas dapat disimpulkan untuk nilai signifikansi X1 sebesar 0,551 dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,940 atau > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Tabel 16.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X1)

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,374	4,990		6,087	,000
	Kompetensi	,297	,117	,284	2,529	,014

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 30,374 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 30,374
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.297 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.297. sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

Tabel 17.
Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2)

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	***Std. Error***	***Beta***		
1	(Constant)	34,775	4,841		7,184	,000
	Disiplin Kerja	,194	,115	,194	1,693	,095

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 34,775 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 34,775
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.194 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.194. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
3.

Tabel 18.
Uji Regresi Linier Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	***Std. Error***	***Beta***		
1	(Constant)	23,464	6,579		3,566	,001
	Keompetensi(X1)	,285	,116	,272	2,448	,017
	Disiplin Kerja (X2)	,177	,111	,177	1,590	,116

Berdasarkan hasil tabel diatas pula maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 23.464 + 0{,}285X_1 + 0{,}177X_2}$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 23,464 artinya kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 23,464
2. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,285 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi (X_1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi kompetensi (X_1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,177 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,177. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja (X_2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

Tabel 19.
Hasil Uji *t* (Signifikansi)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,246	6,306		3,052	,003
	Kompetensi (X1)	,406	,116	,378	3,518	,17
	Disiplin Kerja (X2)	,152	,107	,152	2,414	,16

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

1) Nilai t hitung variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 3,518 dengan nilai sig 0,17 sehingga t hitung > t tabel (3,518 > 1,99346) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,01 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
2) Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 2.414 dengan nilai sig 0,16 sehingga t hitung > t tabel (2,414 > 1,99346 dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau 0,16 > 0.05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) 0,01 < 0,05 dan nilai t hitung 3,518 > 1,99346 dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,16 > 0,05 dan nilai t hitung 2,414 > 1,99346 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H2 diterima.

Hal ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Tabel 20.
Hasil Uji *f*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,004	2	151,502	7,845	,001b
	Residual	1390,516	72	19,313		
	Total	1693,520	74			

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1) Hasil pengujian dengan bantuan *Software* SPSS *Version* 26 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,845 sehingga Fhitung > Ftabel (7,845 > 3,12) pada α 5% maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Arthaguna Mandiri.
2) Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,001 < 0,05 maka H_o diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kompetensi dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri.

Tabel 21.
Uji Korelasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Change Statistics*				
					R Square Change	*F Change*	*df 1*	*df2*	*Sig. F Change*
1	,64a	,402	,386	3,749	,402	24,243	2	72	,000

Dasar pengambilan keputusan ini adalah :

a. Jika nilai signifikansi F change <0,05 maka berkorelasi
b. Jika nilai signifikansi F change >0,05 maka tidak berkorelasi

Sedangkan pedoman derajat hubungan adalah sebagai berikut

1. Nilai pearson correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
2. Nilai pearson correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
3. Nilai pearson correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
4. Nilai pearson correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
5. Nilai pearson correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai R koefisien (Koefisien korelasi) adalah 0,64, maka dapat diartikan derajat hubungan antara variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan **korelasi kuat**.

Tabel 22.
Uji Korelasi Hasil 3 Variabel

		Kompetensi (X1)	**Disiplin Kerja (X2)**	**Kinerja Karyawan (Y)**
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	,67**	,64**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	75	75	75
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	,67**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	75	75	75
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	,64**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	75	75	75

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,64. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan mempunyai korelasi kuat. Sedangkan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,67. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interprestasi korelasi kuat.

Tabel 23.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,824a	,679	,670	2,747

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R *Square* diperoleh sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan selebihnya 32,1% dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Nilai t hitung variabel Kompetensi yang diperoleh sebesar 3,518 dengan nilai sig 0,17 sehingga t hitung > t tabel (3,518 > 1,99346) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,01 < 0,05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Arthaguna Mandiri. Hal ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwansyah (2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat diukur dengan menggunakan standar yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pengembangan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya.

Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Begitu juga dengan tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam menunjang kompetensi karyawan, dari tingkat pendidikan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dan mengetahui seberapa kompetennya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari tingkat pendidikan ini dapat diketahui kompetensi karyawan dengan semakin baiknya kompetensi karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga.

Dengan begitu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kompetensi di dalam perusahaan. Bisa dilihat bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam pernyataan "Kompetensi pada PT BPR Arthaguna Mandiri dapat mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan". Hal ini membuktikan bahwasannya perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya harus memperhatikan hal-hal yang perlu dilakukan untuk kompetensi karyawannya, seperti karyawan harus mampu menunjukkan pengetahuan yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dikerjakannya didalam perusahaan sesuai dengan bidangnya, supaya karyawan lebih fokus untuk menyelesaikannya. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dikarenakan setiap karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 2.414 dengan nilai sig 0,16 sehingga t hitung > t tabel (2,414 > 1,99346 dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau 0,16 > 0.05, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotamul Fajri (2021) dimana hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam pernyataan "Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja". Hal ini membuktikan bahwasannya ketika pemimpin menegaskan dan menjalan sikap disiplin yang baik terhadap karyawanya maka perusahaan akan mendapatkan nilai kinerja yang positif terhadap kemajuan kinerja karyawan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, sebabtanpa disiplin kerja yang karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan itu tidak hanya terwujud dengan sendirinya, untuk menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Diantaranya yaitu keteladanan pemimpin, balas jasa, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan, dan disiplin juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah faktor sangat penting dan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan apa yang menjadi tujuan dan keinginan perusahaan. Produktivitas perusahaan akan rendah dan menurun apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan juga akan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan dengan pencapaiannya. Berdasarkan hasil analisis, Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) 0,03 < 0,05 dan nilai t hitung 3,518 > 1,99346 dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,16 > 0,05 dan nilai t hitung 2,414 > 1,99346 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H2 diterima. Hal ini juga sejalan dan berhubungan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rifaldi Maniku (2019), Widia Astuti (2020), Dimana kompetensi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini berarti kompetensi berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi 23,64 + 0,285 X1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,402 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** dengan koefisiensi determinasi sebesar 64% Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (3,518 > 1,99346), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi 0,01 <0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Arthaguan Mandiri.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y = 20,508 + 1,77 X2 nilai koefisien korelasi sebesar 0,67 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 67%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (2,414 > 1,99346), kemudian nilai signifikansi 0,16 > 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap
3. Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi Y = 23,64 + 0,285 X1 + 1,77 X2. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,518 artinya variable Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien determinasi sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung>Ftabel atau (7,845 > 3,12) dan signifikan karena 0,001 < 0,05. Kemudian berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi(R2) yang menghasilkan nilai sebesar 0,679 yang berarti bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Arthaguna Mandiri sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32,1% disebabkan oleh variable diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media

Ajimat, A. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *Prosising Seminar Nasional*, 219-230.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kinerja. *Jiaganis, 3*, 1-17.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101-118.

Arraniri, I, dkk. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Insania. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/jYZZEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover

Azwin D., F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 411-419.

Catio M., D. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 16-26.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guruh, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja ,Kompetensi,Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Finansia Multi Finance Cabang Kedoya. *JENIUS*, 343-354.

Hartati Y., S. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja. *Dimensi*, 294-306.

Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedelapan. Jakarta; PT Bumi Aksara

Ichsan R.N., L. N. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).* Medan, Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.

Irmayani, N. W. D (2022). Manajemen sumber daya manusia. CV Budi Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/KadcEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover

Ismail, F. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASA (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi), 3 (1)*, 1-13.

Jufrizen, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*, 35-54.

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.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mukrodi, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Prosising Seminar Nasional*, 140-149.

Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma. *Jurnal Semarak, 1*, 130-143.

Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jenius, 2*, 410-418.

Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *2*(1), 40-46.

Prayogi M.A., M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Frima*, 665-670.

Pricilla L., I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *Kreatif*, 29-38.

Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Cabang Tebet. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis, 4*, 65-73.

Rivai, V. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 7. Depok: Rajagrafndo.

Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap DisiplinKaryawan Pada Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, 18(2)*, 104-109.

Samudro, A., & Murtanto. (2017). Pengaruh Tekanan Waktu, Risiko Audit, Materialitas, *Locus of Control* dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit. *Jurnal Akuntasi Trisakti, 4*(1), 31-51.

Setiadiputra, R. Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi Sdm Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal SAWALA, 5*, 16-12.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, *1*(1), 59-70

Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 36-54.

Tumanggor B., R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadapkinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatandaerah Kecamatan Gunung Malelakabupaten Simalungun. *Urnal Ekonomi Usi*, 42-55.

idodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.

Wijaya, C. M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (1 ed.). (S. saleh, Ed.) Medan: Perdana Publishing