



## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Totum Diba Cirebon

Dwi Rendra Agung<sup>1</sup>, Novian Ekawaty<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 02 Januari 2024  
Revised : 08 Januari 2024  
Accepted: 14 Januari 2024

**DWI RENDRA AGUNG, 2023** "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Totum Diba Cirebon". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Cirebon. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Populasi penelitian ini adalah karawan tetap PT. Totum Diba Cirebon di tahun 2022 sampai 2023. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% pada perhitungan sampel berjumlah 116 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling purposive sampling. Penelitian ini menggunakan path analysis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis korelasi antara kompetensi dan kinerja karyawan mendapatkan nilai 0,770, artinya keduanya memiliki korelasi kuat dengan hubungan positif dan searah sebesar 77%. Hasil uji secara parsial kompetensi dan kinerja karyawan koefisien jalur sebesar 23.5% dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.128, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 12.8%. Sedangkan variabel promosi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 40.4% dan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0.236%. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 23.6% sedangkan sisanya 76.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil dari uji hipotesis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh sebesar 0,364 atau 36.4% sedangkan pengaruh dari variabel lain diluar model adalah sebesar 0,636 atau 63.6 %.

**Keywords:** kompetensi, Disiplin Kerja, kinerja karyawan.

(\*) Corresponding Author: [Dwirendraagung@gmail.com](mailto:Dwirendraagung@gmail.com).

**How to Cite:** Agung, D. R., & Ekawaty, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Totum Diba Cirebon. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10637747>

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja, sebagian besar orang berkerja untuk mendapatkan uang. Sangat sedikit orang yang berkerja sekedar untuk mengisi waktu luang atau menjalankan hobi. Dalam memilih suatu pekerjaan, saat ini gaji masih menjadi salah satu penentu utama apakah seorang karyawan mau atau tidak mau bekerja di sebuah pekerjaan. Meskipun begitu, kadang kala gaji menjadi pertimbangan kedua, ketiga atau kesepuluh seseorang dalam berkerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut, saat ini mulai marak perusahaan yang rela memberikan *treatment* lebih bagi karyawan mereka. Bagi perusahaan-perusahaan

ini, investasi sumber daya manusia menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan mereka. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan pernah terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia yang mengelola sistem perusahaan agar tetap berjalan (Abdi & Rasmansyah, 2019).

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang memiliki relasi terhadap tujuan perusahaan, jika kinerja pegawai tidak maksimal maka dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau keompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja pada organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Berikut yaitu data kinerja produksi PT. Totum Diba Cirebon periode 2018 s/d 2021.

Tahun	Target	Pencapaian	Presentase
2018	240	178	74%
2019	330	302	91%
2020	300	275	92%
2021	300	260	86%

**Tabel 1. Data kinerja Produksi PT. Totum Diba Karawang periode 2018 sampai 2021**

Berdasarkan tabel 1.1 target produksi PT. Totum Diba Cirebon diatas bahwa menunjukkan target produksi dari tahun ketahun mengalami fluktuaktif dan produksi yang kurang mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan. Seperti ditahun 2018 produksi hanya mencapai 178 atau hanya 74% dari target yang direncanakan yaitu sebanyak 240, hal ini menunjukkan bahwa kinerja produksi pada tahun 2018 jauh dari target yang ditentukan oleh perusahaan, selanjutnya pada tahun 2019 produksi mencapai 302 atau 91% dari target yang di tentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa ada peningkatan pencapaian target pada tahun 2019, lalu pada tahun 2020 produksi mencapai 275 atau 92% dari target yang di tentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan adanya peningkatan pencapaian target pada tahun 2020. Dan di tahun 2021 produksi mengalami penurunan pencapaian target lagi yaitu total yang dicapai sebesar 260 atau 86% dari target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi masalah dalam kinerja karyawan PT. Totum Diba Cirebon karena setiap tahun nya karyawan PT. Totum Diba Tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
<b>OFFICE</b>			

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
1	DIREKTUR	44,75	45,8
2	WAKIL DIREKTUR	43,25	44,2
3	HRD	41,75	42,8
4	STAFF HRD	41,2	42,75
5	KEUANGAN DAN AKUNTAN	42,85	43,75
6	STAFF KEUANGAN DAN AKUNTAN	42,75	43,8
7	HUMAS	42,75	43,8
8	MARKETING	42,85	43,75
9	STAFF MARKETING	41,2	41,75
<b>PRODUKSI</b>			
10	OPERATOR 1	35,7	37,2
11	OPERATOR 2	41,2	42,75
12	OPERATOR 3	39,25	39,75
13	OPERATOR 4	39,25	40,2
14	OPERATOR 5	39,25	39,75
15	OPERATOR 6	39,25	40,2
16	OPERATOR 7	39,25	40,2
17	OPERATOR 8	39,25	40,2
18	OPERATOR 9	39,25	39,75
<b>PRODUKSI</b>			
19	OPERATOR 10	39,25	40,2
20	OPERATOR 11	39,7	40,2
21	OPERATOR 12	38,7	39,2
22	OPERATOR 13	42,75	43,8
23	OPERATOR 14	37,2	39,25
24	OPERATOR 15	39,25	40,2
25	OPERATOR 16	37,2	39,25
26	OPERATOR 17	39,25	40,2
27	OPERATOR 18	39,25	39,75
28	OPERATOR 19	39,25	39,75
29	OPERATOR 20	39,25	40,2
30	OPERATOR 21	37,2	39,25
31	OPERATOR 22	39,25	40,2
32	OPERATOR 23	39,25	39,75
33	OPERATOR 24	37,2	39,25
34	OPERATOR 25	39,25	39,75
35	OPERATOR 26	39,25	39,75
36	OPERATOR 27	39,25	39,75
37	OPERATOR 28	39,25	40,2

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
38	OPERATOR 29	37,2	39,25
39	OPERATOR 30	37,2	39,25
40	OPERATOR 31	39,25	40,2
41	OPERATOR 32	39,25	39,75
42	OPERATOR 33	39,25	40,2
43	OPERATOR 34	39,25	39,75
44	OPERATOR 35	39,25	39,75
45	OPERATOR 36	37,2	39,25
46	OPERATOR 37	39,25	39,75
47	OPERATOR 38	39,25	40,2
48	OPERATOR 39	39,25	39,75
49	OPERATOR 40	39,25	39,75
50	OPERATOR 41	37,2	39,25
51	OPERATOR 42	39,25	40,2
52	OPERATOR 43	35,7	37,2
53	OPERATOR 44	35,7	37,2
54	OPERATOR 45	39,25	39,75
55	OPERATOR 46	39,25	39,75
56	OPERATOR 47	37,2	39,25
57	OPERATOR 48	39,25	40,2
58	OPERATOR 49	35,7	37,2
<b>PRODUKSI</b>			
59	OPERATOR 50	35,7	37,2
60	OPERATOR 51	42,75	43,8
61	OPERATOR 52	39,25	40,2
62	OPERATOR 53	39,75	41,2
63	OPERATOR 54	39,25	40,2
64	OPERATOR 55	39,25	40,2
65	OPERATOR 56	39,75	41,2
66	OPERATOR 57	39,75	41,2
67	OPERATOR 58	42,75	43,8
68	OPERATOR 59	39,25	40,2
69	OPERATOR 60	39,75	41,2
70	OPERATOR 61	39,25	40,2
71	OPERATOR 62	39,25	40,2
72	OPERATOR 63	39,75	41,2
73	OPERATOR 64	39,75	41,2
74	OPERATOR 65	39,25	40,2
75	OPERATOR 66	41,2	42,75

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
76	OPERATOR 67	35,7	37,2
77	OPERATOR 68	41,2	42,75
78	OPERATOR 69	39,25	39,75
79	OPERATOR 70	39,25	40,2
80	OPERATOR 71	39,25	39,75
81	OPERATOR 72	39,25	40,2
82	OPERATOR 73	39,25	40,2
83	OPERATOR 74	39,25	40,2
84	OPERATOR 75	39,25	39,75
85	OPERATOR 76	39,25	40,2
86	OPERATOR 77	39,7	40,2
87	OPERATOR 78	38,7	39,2
88	OPERATOR 79	42,75	43,8
89	OPERATOR 80	37,2	39,25
90	OPERATOR 81	39,25	40,2
91	OPERATOR 82	37,2	39,25
92	OPERATOR 83	39,25	40,2
93	OPERATOR 84	39,25	39,75
94	OPERATOR 85	39,25	39,75
95	OPERATOR 86	39,25	40,2
96	OPERATOR 87	37,2	39,25
97	OPERATOR 88	39,25	40,2
98	OPERATOR 89	39,25	39,75
<b>PRODUKSI</b>			
99	OPERATOR 90	37,2	39,25
100	OPERATOR 91	39,25	39,75
101	OPERATOR 92	39,25	39,75
102	OPERATOR 93	39,25	39,75
103	OPERATOR 94	39,25	40,2
104	OPERATOR 95	37,2	39,25
105	OPERATOR 96	37,2	39,25
106	OPERATOR 97	39,25	40,2
107	OPERATOR 98	39,25	39,75
108	OPERATOR 99	39,25	40,2
109	OPERATOR 100	39,25	39,75
110	OPERATOR 101	39,25	39,75
111	OPERATOR 102	37,2	39,25
112	OPERATOR 103	39,25	39,75
113	OPERATOR 104	39,25	40,2

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
114	OPERATOR 105	39,25	39,75
115	OPERATOR 106	39,25	39,75
116	OPERATOR 107	37,2	39,25
117	OPERATOR 108	39,25	40,2
118	OPERATOR 109	35,7	37,2
119	OPERATOR 110	35,7	37,2
120	OPERATOR 111	39,25	39,75
121	OPERATOR 112	39,25	39,75
122	OPERATOR 113	37,2	39,25
123	OPERATOR 114	39,25	40,2
124	OPERATOR 115	35,7	37,2
125	OPERATOR 116	35,7	37,2
126	OPERATOR 117	42,75	43,8
127	OPERATOR 118	39,25	40,2
128	OPERATOR 119	39,75	41,2
129	OPERATOR 120	39,25	40,2
130	OPERATOR 121	39,25	40,2
131	OPERATOR 122	39,75	41,2
132	OPERATOR 123	39,75	41,2
133	OPERATOR 124	37,2	39,25
134	OPERATOR 125	39,25	40,2
135	OPERATOR 126	39,25	39,75
136	OPERATOR 127	39,25	40,2
137	OPERATOR 128	39,25	39,75
138	OPERATOR 129	39,25	39,75
<b>PRODUKSI</b>			
139	OPERATOR 130	37,2	39,25
140	OPERATOR 131	39,25	39,75
141	OPERATOR 132	39,25	40,2
142	OPERATOR 133	39,25	39,75
143	OPERATOR 134	39,25	39,75
144	OPERATOR 135	37,2	39,25
145	OPERATOR 136	39,25	40,2
146	OPERATOR 137	35,7	37,2
147	OPERATOR 138	35,7	37,2
148	OPERATOR 139	39,25	39,75
149	OPERATOR 140	39,25	39,75
150	OPERATOR 141	37,2	39,25
151	OPERATOR 142	39,25	40,2

No	JABATAN	NILAI KOMPETENSI	
		SMT I	SMT II
152	OPERATOR 143	35,7	37,2
153	OPERATOR 144	35,7	37,2
154	OPERATOR 145	42,75	43,8
155	OPERATOR 146	39,25	40,2
156	OPERATOR 147	39,75	41,2
157	OPERATOR 148	39,25	40,2
158	OPERATOR 149	35,7	37,2
159	OPERATOR 150	35,7	37,2
160	OPERATOR 151	39,25	39,75
161	OPERATOR 152	39,25	39,75
162	OPERATOR 153	37,2	39,25
163	OPERATOR 154	39,25	40,2
164	OPERATOR 155	35,7	37,2
Rata-rata		38,97	40,05

**Tabel 2. Data Penilaian Kompetensi Seluruh Karyawan PT. Totum Diba Cirebon periode 2019 sampai 2020**

**Sumber : PT. Tetum Diba Cirebon, diolah 2021.**

Terdapat data penilaian kompetensi seluruh karyawan PT. Totum Diba Cirebon selama periode 2019 s/d 2021. Penilaian kompetensi dalam bagian *officetertinggi* yaitu hasil penilaian Direktur dimana pada semester pertama sebesar 42,75 dan pada semester kedua sebesar 45,8. Selanjutnya penilaian kompetensi dalam *office* terendah yaitu hasil penilaian Staff HRD dan Staff Marketing dimana masing – masing mendapatkan nilai 41,2 pada semester pertama dan nilai 42,75 pada semester kedua. Penilaian kompetensi tertinggi dalam bagian produksi yaitu Operator dimana mendapatkan nilai 42,75 pada semester pertama dan nilai 43,8 pada semester kedua. Selanjutnya penilaian kompetensi terendah dalam bagian produksi yaitu Operator dimana mendapatkan nilai 35,7 pada semester pertama dan nilai 37,2 pada semester kedua.

Bulan	Kehadiran Karyawan	Tidak Hadir			Total Karyawan
		Sakit (%)	Izin (%)	Tanpa Keterangan (%)	
Januari	155	5	3	1	164
Februari	151	4	7	2	164
Maret	152	3	5	3	164
April	152	2	4	6	164
Mei	158	2	8	1	164
Juni	157	3	2	2	164
Juli	157	3	2	2	164
Agustus	153	7	2	2	164
September	151	4	6	3	164
Oktober	152	2	8	2	164
November	151	5	3	5	164
Desember	149	4	7	4	164

**Tabel 3. Data tingkat kehadiran dan Ketidak Hadiran Karyawan PT. Totum Diba Cirebon periode 2019 sampai 2020**

Menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi di bulan April yaitu sebanyak 6 karyawan pada tahun 2019 s/d 2020. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan kehadiran di tempat kerja, ketidak hadirannya dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT. Totum Diba Cirebon tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja rendahnya, kompetensi yang tidak sesuai dengan bidangnya, dan disiplin kerja yang masih kurang baik.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, Rumusan masalah yang di ambil adalah

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon ?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon ?
4. Seberapa besar korelasi antara kompetensi dan disiplin kerja pada PT. Totum Diba Cirebon ?
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon ?
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon ?

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kompetensi karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan disiplin kerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan korelasi kompetensi dan disiplin kerja pada PT. Totum Diba Cirebon.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh parsial kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Cirebon.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Totum Diba Cirebon.

**KAJIAN LITERATUR**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan di atur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan Malayu (2011:2), mengatakan : “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”



Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya.

Menurut Zakiyudin (2016:2), para pemikir manajemen kontemporer menyatakan bahwa manajemen mempunyai tiga karakteristik utama, yaitu:

1. Manajemen merupakan sebuah proses atau serangkaian kegiatan saling berkaitan dan berkelanjutan.
2. Manajemen menyangkut dan memusatkan bagaimana mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Dalam mencapai tujuannya, manajemen melakukan pekerjaan bersama, melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2014:10), mengatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:271) mengatakan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kemudian, Moehariono (2014) dalam jurnal (Ismartaya & Palahudin, 2020) mengatakan bahwa, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Boyatzis dalam jurnal (Rosmaini & Tanjung, 2019), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan

Berdasarkan pengertian kompetensi dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, juga menunjukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, meningkatkan standar kualitas kerja supaya dapat bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam jurnal (Pattiasina, Roring, & Rumawas, 2016), mengatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. (Armstrong dan Baron, 1998: 298) dalam Wibowo (2013:326) perilaku kompetensi dapat diklarifikasikan :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapasitas strategis, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh membawa serta orang yang memotivasi, keterampilan antar pribadi, berkemampuan dengan hasil, persuasi pengaruh.

### **Disiplin kerja**

Menurut (Abdi, 2019), mengatakan bahwa disiplin adalah fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia, disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”

Veithzal Rivai(2011:284) mengatakan : “ Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Asmara (2019) dalam jurnal (Sitompul, Ali, & Rialmi, 2021), disiplin kerja merupakan suatu alat ukur yang dipakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi dan norma yang diberlakukan.

Menurut Setyaningdyah (2014:145) mengatakan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kebijakan yang membuat setiap individu untuk menjadi sosok yang bertanggung jawab dalam memenuhi peraturan yang telah ditetapkan pada lingkungan (organisasi).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di organisasi atau di perusahaan tersebut, agar karyawan dapat berperilaku baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya menciptakan keteraturan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

### **Kinerja**

Menurut Wibowo dalam (Prayogi et al., 2017), ia mengatakan bahwa kinerja yaitu pencapaian pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan & dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Edison (2018:188) mengatakan : “Kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah disepakati.”

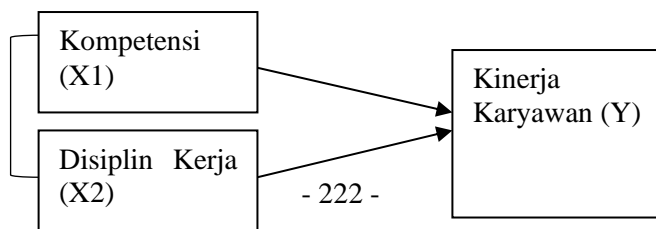
Menurut Mathis dan Jackson (2012:193) mengatakan bahwa, kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) yang dikutip dari jurnal (Setiawan, Liong, & Sani, 2020), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dimana setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dari pegawai mengenai pencapaian pekerjaannya yang dapat diukur.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan hubungan variabelnya dalam struktur paradigma penelitian sebagai berikut:



### Gambar 1. Model Penelitian

#### Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1 : Adanya korelasi antara kompetensi dan disiplin kerja pada PT. Totum Diba Cirebon
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.
- H4 : Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Totum Diba Cirebon.

#### METODOLOGI

Berdasarkan penjelasan di atas metode penelitian adalah suatu cara untuk mencari data, mendapatkan data, mengumpulkan suatu data, mencatat data yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang ada sehingga didapatkan suatu kebenaran atau data yang diperoleh dengan sebenar-benarnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian ini dapat di ketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga mendapatkan kesimpulan yang akan menjelaskan gambaran mengenai objek yang diteliti.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengumpulan data melalui kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	60	51,7%
2	Wanita	56	48,3%
<b>Jumlah</b>		<b>116</b>	<b>100,0%</b>

Sumber : Hasil Pengelohan Data, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 4. menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang sering berkunjung ke PT.TotumDiba Cirebon memiliki jenis kelamin pria berjumlah 60 orang yaitu sebesar 51,7%.

##### Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat SPSS 22 untuk mengetahui analisis uji validitas, apakah pernyataan pada kuesioner layak untuk diteliti. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 116 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, pernyataan dinyatakan valid atau

tidak valid apabila dilihat dari  $R_{hitung} > R_{kritis}$  dan nilai signifikansi  $> 0,300 =$  valid atau  $< 0,300 =$  tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel 4.6 sebagai berikut :

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{kritis}$	Keterangan
<b>Kompetensi</b>	X1.1	0,795	0,300	Valid
	X1.2	0,773	0,300	Valid
	X1.3	0,859	0,300	Valid
	X1.4	0,851	0,300	Valid
	X1.5	0,871	0,300	Valid
	X1.6	0,844	0,300	Valid
	X1.7	0,866	0,300	Valid
	X1.8	0,783	0,300	Valid
	X1.9	0,826	0,300	Valid
	X1.10	0,795	0,300	Valid
	X1.11	0,773	0,300	Valid
	X1.12	0,859	0,300	Valid
	X1.13	0,851	0,300	Valid
	X1.14	0,871	0,300	Valid
	X1.15	0,844	0,300	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>	X2.1	0,651	0,300	Valid
	X2.2	0,647	0,300	Valid
	X2.3	0,751	0,300	Valid
	X2.4	0,671	0,300	Valid
	X2.5	0,730	0,300	Valid
	X2.6	0,603	0,300	Valid
	X2.7	0,650	0,300	Valid
	X2.8	0,624	0,300	Valid
	X2.9	0,588	0,300	Valid
	X2.10	0,316	0,300	Valid
	X2.11	0,348	0,300	Valid
	X2.12	0,315	0,300	Valid
	X2.13	0,360	0,300	Valid
	X2.14	0,359	0,300	Valid
	X2.15	0,399	0,300	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Y.1	0,607	0,300	Valid
	Y.2	0,583	0,300	Valid
	Y.3	0,650	0,300	Valid
	Y.4	0,634	0,300	Valid
	Y.5	0,486	0,300	Valid
	Y.6	0,662	0,300	Valid
	Y.7	0,358	0,300	Valid
	Y.8	0,397	0,300	Valid
	Y.9	0,310	0,300	Valid
	Y.10	0,414	0,300	Valid
	Y.11	0,473	0,300	Valid
	Y.12	0,540	0,300	Valid
	Y.13	0,492	0,300	Valid
	Y.14	0,547	0,300	Valid
	Y.15	0,366	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan Data, 2023.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki nilai kensistensi untuk menilai reliabel atau tidak reliabel yang dilihat dari instrumen penelitian dengan melakukan hasil perhitungan *alpha Cronbach* dengan angka tabel r hitung. Apabila *alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) 0,600 maka reliabilitas pernyataan pada penelitian ini dapat diterima. Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 116 responden yang dinilai memenuhi kriteria yang telah dilakukan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut :

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Kritis</sub>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,774	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,730	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,726	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelohan Data, 2023.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20387015
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,044
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengelohan Data, 2023.

### Hasil Hipotesis Korelasi Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Keja (X<sub>2</sub>)

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk menjelaskan seberapa kuat hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan menggunakan keluaran dari software SPSS windows versi 22.

**Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Correlations			
		Kompetensi	Disiplin Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	0.770**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	116	116
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0.770**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	116	116

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengelohan Data,2023.

Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$  digambarkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.58 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:248)

Dari hasil pengolahan data primer dengan SPSS 22 didapatkan bahwa koefisien korelasi anantara Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,770 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) termasuk ke dalam kategori kuat dimana terdapat pada interval 0,60 – 0,799.

**Analisis Jalur / Path Analysis**

**Output Analisis Jalur**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,587	4,236		6,277 ,000
	x1	,131	,065	,235	2,005 ,000
	x2	,385	,112	,404	3,442 ,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2023.

Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dimana nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien jalur Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Koefisien jalur Kompetensi( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).Berdasarkan pada tabel 4.45 koefisen jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 0,235 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,235$

a.



**Koefisien Jalur Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Sumber: Data Primer Analisis,2023

- b. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui pengaruh langsung tidak langsung Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adapun nilai koefisien determinasi atau coefficient determined (CD) dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,404)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,163 \times 100\%$$

CD= 16,3%

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Korelasi antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis pengaruh parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat korelasi antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) pada PT. Totum Diba Cirebon.

H<sub>1</sub> : Terdapat korelasi antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) pada PT. Totum Diba Cirebon.

Kriteria Uji: H<sub>0</sub> ditolak jika sig < α atau |t<sub>hitung</sub>| > t<sub>tabel</sub>.

Pengujian hipotesis antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dilakukan dengan menggunakan uji statistik T, yaitu dengan rumus :

Diketahui :

$$r = 0,770$$

$$n = 116$$

Maka :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,770 \sqrt{116-2}}{\sqrt{1-0,770^2}}$$

$$t = \frac{0,770 (10,67)}{\sqrt{1-0,592}}$$

$$t = \frac{8,21}{0,638}$$

$$t = 12,86$$

Nilai t<sub>hitung</sub> diatas selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> pada tingkat kesalahan 5% df = n - 2 = 116 - 2 = 114, maka diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,658. Dengan demikian diketahui T<sub>hitung</sub> (12,86) > T<sub>tabel</sub> (1,658) maka dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat korelasi antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

#### Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Parsial

Pengujian hipotesis pengaruh parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

Kriteria Uji: H<sub>0</sub> ditolak jika sig < α atau |t<sub>hitung</sub>| > t<sub>tabel</sub>.

Adapun untuk menguji adanya pengaruh antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dengan tingkat signifikansi (α) 5% df = n - 2 = 116 - 2 = 114, maka diperoleh T<sub>tabel</sub> = 1,658. Adanya pengaruh parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan

Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon maka diperlihatkan pada tabel 4.42 sebagai berikut:

**Tabel 4.63 Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,587	4,236		6,277	,000
x1	,131	,065	,235	2,005	,000
x2	,385	,112	,404	3,442	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 2,005 Nilai T<sub>hitung</sub> diatas selanjutnya dibandingkan T<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikan 5% df = n - 2 = 116 - 2 = 114, diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,658. Dengan demikian diketahui T<sub>hitung</sub> (2,005) > T<sub>tabel</sub> (1,658), maka dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>1</sub> diterima, artinya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

Pada tabel 4.49 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 3,442 Nilai T<sub>hitung</sub> diatas selanjutnya dibandingkan T<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikan 5% df = n - 2 = 116 - 2 = 114, diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,658. Dengan demikian diketahui T<sub>hitung</sub> (3,442) > T<sub>tabel</sub> (1,658), maka dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>1</sub> diterima, artinya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

**Pengujian Hipotesis Variabel Secara Simultan**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik uji F. Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, sedangkan jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Jika tingkat signifikan dibawah maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Pengaruh Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon.

Kriteria Uji: H<sub>0</sub> ditolak jika sig < α atau |F<sub>hitung</sub>| > F<sub>tabel</sub>

Nilai F<sub>hitung</sub> akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 22, Adapun untuk menguji adanya pengaruh antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon dengan tingkat signifikansi (α) 5% degree of freedom = n - 2 = 116 - 2 = 114, diperoleh F<sub>tabel</sub> = 3,075. Adanya pengaruh parsial antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Totum Diba Cirebon diperlihatkan pada tabel 4.43 sebagai berikut :



**Tabel 4.64 Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1790,830	2	895,415	32,490	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3114,230	113	27,560		
	Total	4905,060	115			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan tabel 4.43 hasil  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,490 > 3,075$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,000$ ) dengan hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Totum Diba Cirebon.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari kasus penelitian terhadap variabel Kompetensi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai tertinggi yaitu pencapaian target dan beban serta pemahaman tentang SOP dengan skor sebesar 463, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Totum Diba Cirebon dinilai baik oleh pelanggan. Serta mendapatkan nilai rata-rata skor 442 atau setuju, dengan demikian mayoritas pelanggan menyatakan setuju, maka para karyawan menyatakan setuju bahwa kompetensi yang di berikan oleh para petinggi PT. Totum Diba Cirebon sudah sesuai dan baik.
2. Dari kasus penelitian terhadap Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai tertinggi yaitu sanksi hukuman yang tegas dengan skor sebesar 454. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Totum Diba Cirebon takut dengan sanksi hukuman yang ada. Serta mendapatkan nilai rata-rata skor 437 atau setuju, dengan demikian mayoritas karyawan menyatakan tinggi, artinya karyawan PT. Totum Diba Cirebon memberikan nilai baik kepada PT. Totum Diba Cirebon dapat mendisiplinkan para karyawan dengan baik dan benar.
3. Dari kasus penelitian terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai tertinggi yaitu datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja dengan skor sebesar 460, hal ini menunjukkan bahwa terkadang karyawan PT. Totum Diba Cirebon terlambat datang ke tempat kerja. Serta mendapatkan nilai rata-rata skor 432 berada pada kriteria penting, dengan demikian mayoritas pengunjung menyatakan penting artinya karyawan PT. Totum Diba Cirebon mengakui bahwa para petinggi PT. Totum Diba Cirebon baik dalam memberikan kinerja karyawan
4. Koefisien korelasi antara Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,770 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) termasuk ke dalam kategori kuat dimana terdapat pada interval 0,60 – 0,799.
5. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial menunjukkan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dapat dinyatakan bahwa hipotesa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$

- diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Totum Diba Cirebon.
6. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial menunjukkan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dapat dinyatakan bahwa hipotesa  $H_0$  ditolak maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Totum Diba Cirebon.
  7. Pengaruh kualitas Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan bahwa hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Totum Diba Cirebon.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang tepat dapat diberikan sebagai berikut :

#### **Saran bagi PT. Totum Diba Cirebon.**

1. Mengacu pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berdasarkan indikator terendah yaitu berbicara dengan tutur bahasa yang baik dengan skor sebesar 419, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Totum Diba Cirebon kurang baik dalam menjaga tutur kata ketika berbicara dengan rekan kerja.
2. Mengacu pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan indikator terendah yaitu reward dan punishment dengan skor sebesar 419, hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan reward atas tercapainya target yang dikerjakan
3. Mengacu pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan indikator terendah yaitu tidak pernah bolos bekerja dengan skor sebesar 415, hal ini menunjukkan bahwa karyawan rekan kerja tidak pernah bolos dalam bekerja tiap harinya.

#### **Saran bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini hendaknya dijadikan acuan dan penambahan wawasan mengenai penelitian pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Totum Diba Cirebon.

Bagi peneliti selanjutnya akan lebih baik jika :

Pada variabel bebasnya dapat ditambahkan agar hasil penelitiannya lebih menggambarkan mengenai objek yang akan diteliti dan populasi peneliti diperluas lagi serta penambahan pada sampel.