Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JTrust Investment Indonesia Jakarta

Irna Novita*[1], Rani Kurniasari[2]
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika[1]
*e-mail: irnanovita80@gmail.com

ABSTRAK

Pada era persaingan global dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur utama untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dituntut mampu mengelola serta meningkatkan kapasitas SDM secara optimal guna mencapai target kerja yang telah ditetapkan. tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JTrust Investment Indonesia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JTrust Investment Indonesia. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JTrust Investment Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dan eknik pengumpulan data pada menggunakan kuesioner dengan jumlah populasi seluruh karyawan PT. JTrust Investment Indonesia divisi Collection Operation yang berjumlah 40 Karyawan, teknik pengambilan sampel ialah menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengolahan data dalam penelitian ini didukung oleh program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Kemudian variabel Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Secara simultan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada PT. JTrust Investment Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kata kunci : *Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

In the era of global competition and increasingly rapid technological developments, the quality of human resources (HR) is the main element in determining the success of an organization. Companies are required to be able to manage and improve HR capacity optimally in order to achieve the work targets that have been set. The purpose of this study is to determine: The Influence of Competence on Employee Performance at PT. JTrust Investment Indonesia. The Influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. JTrust Investment Indonesia. The Influence of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. JTrust Investment Indonesia. This study uses quantitative statistical methods and data collection techniques using questionnaires with a population of all employees of PT. JTrust Investment Indonesia, the Collection Operation division, totaling 40 employees, the sampling technique is to use saturated samples where the entire population is sampled. Data processing in this study was supported by the IBM SPSS version 27 program. The results of the study explain that partially the Competence variable (X1) has a significant influence on the Employee Performance variable (Y) with a significance value of 0.001 <0.05. Then the Work Discipline variable (X2) also has a significant influence on the Employee Performance variable (Y) with a significance value of 0.018 <0.05. Simultaneously, the Competence and Work Discipline variables have a significant influence on the dependent variable Employee Performance at PT. JTrust Investment Indonesia with a significance value of 0.000 <0.05.

***Keywords* :** *Competence; Work Discipline; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dengan periode persaingan global serta evolusi teknologi yang begitu cepat, kualitas SDM menjadi unsur utama dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Organisasi dituntut mampu mengelola serta meningkatkan kapasitas SDM secara optimal. Hal tersebut juga berlaku bagi PT. JTrust Investment Indonesia sebagai perusahaan swasta yang bertanggung jawab memastikan bahwa standar kualitas perangkat

kerja yang digunakan seluruh karyawan sesuai dengan kebutuhan operasional dan kompetensi yang dipersyaratkan agar kinerja dapat tercapai secara maksimal. Karyawan juga diharapkan mampu menyelesaikan setiap tugas secara sistematis, teliti, terstruktur, serta dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Sehingga perusahaan di sini diharuskan menjamin keseluruhan dari karyawannya punya kompetensi ataupun keahlian memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengelolaan kinerja menuntut adanya kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta profesionalitas yang seorang karyawan perlukan dalam menjalankan tugasnya secara efektif sekaligus efisien. SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar perusahaan dapat meningkatkan kapabilitas organisasi sekaligus mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal. Namun, di PT. JTrust Investment Indonesia masih ditemukan permasalahan terkait kompetensi, yaitu ketidaksesuaian kompetensi karyawan dengan bidang pekerjaan yang mereka jalankan. Kondisi tersebut tampak ketika proses pengembangan kompetensi dilakukan, dimana beberapa karyawan memiliki kesenjangan kompetensi terhadap standar yang telah ditetapkan. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan yang perusahaan berikan, sehingga kesenjangan tersebut dampaknya kepada rendahnya hasil kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi perlu dilakukan melalui program pelatihan dan disesuaikan dengan tugas serta tanggung jawab karyawan tersebut. Dengan kompetensi yang sesuai standar perusahaan, diharapkan karyawan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Selain kompetensi, profesionalitas karyawan juga perlu didukung oleh tingkat kedisiplinan yang tinggi agar kinerja dapat dicapai secara optimal dan strategi bisnis perusahaan dapat berjalan dengan efektif serta efisien. Terkait kedisiplinan kerja karyawan PT. JTrust Investment Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan yang tergambar dari data absensi karyawan pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia (Periode Maret 2025 – Agustus 2025)

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Total	Persentase (%)
		Alfa	Sakit	Terlambat		
Maret	40	3	0	1	4	10,00%
April	40	0	5	2	7	17,50%
Mei	40	1	21	3	25	62,50%
Juni	40	6	3	3	12	30,00%
Juli	40	1	11	1	13	32,50%
Agustus	40	3	3	3	9	22,50%

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Ketidakhadiran karyawan berubah setiap bulan, seperti yang ditunjukkan oleh data absensi pada tabel tersebut dari Maret hingga Agustus. Pada bulan maret, ada empat ketidakhadiran, atau 10,00% dari total 40 karyawan. Pada bulan april, ketidakhadiran meningkat menjadi 7 kali, atau 17,50%. Jumlah ketidakhadiran meningkat secara signifikan pada bulan mei sebanyak 25 kali atau 62,50% karena absensi dengan keterangan sakit sebanyak 21 kali. Pada bulan juni, jumlah ketidakhadiran turun menjadi 12 kali atau 30,00%; tetapi kembali meningkat menjadi 13 kali atau 32,50% pada bulan Juli. Tingkat ketidakhadiran juga turun menjadi 22,5% pada bulan Agustus.

Secara umum, tingkat kehadiran karyawan telah berubah-ubah selama enam bulan terakhir, dengan tingkat tertinggi sebesar 62,50% tercatat pada bulan Mei. Ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang lebih baik dan pengawasan kehadiran karyawan masih sangat diperlukan. Kemudian muncul masalah ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan kerja yang baik, tetapi tidak memiliki kemampuan atau kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kedisiplinan kerja yang rendah dapat menunjukkan kemampuan dan hasil yang optimal. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan PT. JTrust Investment Indonesia, ada masalah yang ditemukan, seperti yang ditunjukkan dalam data hasil kinerja karyawan berikut:

Tabel 2. Hasil Kinerja Karyawan (Periode Maret - Agustus 2025)

Bulan	Total Karyawan	Target Kerja	Total Pencapaian	Persentase (%)
Maret	40	4.392.000.000	4.556.196.480	103,74%
April	40	4.324.000.000	4.067.839.335	94,08%
Mei	40	4.264.000.000	5.056.138.937	118,58%
Juni	40	4.209.000.000	3.950.318.020	93,85%
Juli	40	4.161.000.000	4.602.179.646	110,60%
Agustus	40	4.117.000.000	4.277.103.756	103,89%

Source : Data Primer Diolah (2025)

Mengacu pada Tabel di atas, bisa diamati yakni frekuensi pencapaian target output kerja karyawan PT. JTrust Investment Indonesia selama periode enam bulan yang diawali Maret serta diakhiri di Agustus tahun 2025 yakni 100%. Pada bulan Maret, Mei, Juli, dan Agustus, karyawan berhasil mencapai target 100%. Persentase tertinggi adalah 118,58% atau 5.056.138.937, pada bulan Mei. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan dari fakta-fakta yang disebutkan di atas bahwa produktivitas dan efektivitas karyawan belum maksimal, yang itu tampak melalui tidak berhasil dicapainya target di bulan April dan Mei. Unsur yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yakni kurang profesionalisme dan kompetensi mereka. Dengan kondisi ini memperlihatkan bahwa antara kompetensi dan disiplin kerja seharusnya dapat dijalankan dengan se laras agar tercipta hasil kerja yang optimal.

Gap research pertama mengarah ke penelitiannya (Didi Wandi and Ahmad Maulana Hakiki, 2022) berjudul *"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak."* Hasilnya menujukan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang sifatnya signifikan unutk kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dari sebagian besar penelitian lain dimana umumnya menemukan kompetensi punya peranan untuk mendorong kinerja. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh variasi indikator yang digunakan, metode penelitian, perbedaan teori yang mendasari, serta karakteristik objek penelitian. Oleh karena itu, ketidaksesuaian hasil tersebut menjadi celah penelitian yang dapat dikaji ulang untuk memahami lebih lanjut perbedaan temuan tersebut.

Gap research kedua berasal dari penelitian (Didi Wandi and Ahmad Maulana Hakiki, 2022) dengan judul *"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya."* Hasilnya menunjukan kompetensi serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan simultan. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan sektor perdagangan dan menggunakan sampel dengan jumlah berbeda dibanding penelitian ini. Perbedaan karakteristik objek dan jumlah responden tersebut memberikan peluang untuk melakukan penelitian ulang guna memperkaya temuan serta membandingkan hasil penelitian pada konteks organisasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dipergunakan berupa analisis kuantitatif statistik. Teknik kuantitatif juga dikenal sebagai penelitian empiris karena data yang dipergunakannya berasal dari kondisi terkini di lapangan. Tujuan utama penelitian yakni mengukur bagaimanakah hubungannya variabel independen dengan dependen, menguji hipotesis, dan menarik kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam analisis numerik dan statistik data.

Kuesioner yakni metode pengumpul data yang melibatkan penyebaran daftar pertanyaan ataupun pertanyaan tertulis untuk responden agar diisi. (Islam and Jakarta, 2024). Kemudian dipergunakan skala *likert* dengan sistem penilian terakumulasi *(summated rattings),* pendekatan ini secara umum digunakan dalam menyusun kuesioner untuk mengetahui persepsi responden pada pernyataan yang telah peneliti sediakan. Data sekunder bersumber dari data yang didapatkannya dengan media perantara ataupun cara yang tidak langsung, dimana artinya data tersebut peneliti kumpulkan melalui sumber sebelumnya yang memang telah ada semisal jurnal, makalah, literatur, ataupun data yang memang pihak lain kumpulkan sebelumnya. Contohnya melingkupi jurnal akademins, buku, laporan keuangan, artikel, serta data sensusnya pemerintah ('Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110', 2024). Data ini dijadikan pelengkap dari data primer yang didapat serta memberikan informasi mengenai permasalahan yang sedang di analisis.

Analisis data yakni aktivitas yang peneliti lakukan setelah didapatkannya keseluruhan data melalui responden dan referensi lain. Adapun untuk pendekatan kuantitatif, pengelolaan data didukung oleh program *IBM SPSS version 27*.

Pengujian validitas dihitung berdasarkan pernyataan kuesioner, dan diolah menggunakan software SPSS versi 27 for windows dengan confidence level 5% (α = 0,05). Akan tergolong valid bila r hitung yang didapat > r tabel (0,361). Peneliti menggunakan metode Cronbach Alpha (α) untuk menentukan dan menghitung reliabilitas pada penelitian ini. Indikator pernyataan akan tergolong reliabel bila Cronbach Alpha (α) yang didapatkan > 0,60. Pengujian didukung oleh program *IBM SPSS Versi 27.*

Pengujian yakni rangkaian dari tes statistik dalam menegaskan agar hasil regresi linier sederhana atau berganda serta hasil yang diperoleh dapat diandalkan. Uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk memvalidasi koefisien sesuai dengan nilai sebenarnya dan menjamin implikasi yang logis dari statistik. Uji tersebut meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Ghozali dalam (Over, 2021) mengungkapkan "uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen". Peneliti di sini menilai dampak antara variabel independen kepada variabel dependent dengan cara terpisah. Ghozali dalam (Metro, 2021) mengungkapkan, pengujian F memperlihatkan apakah kesemua variabel bebas yang dipergunakan secara bersamaan mampu memberikan pengaruhnya untuk variabel terikat.

Menurut Sugiyono, R^2diterapkan dalam menentukan sejauh mana besar persentase pengaruhnya variabel bebas kepada terikat, dengan nilainya itu ada diantara 0 hingga 1 (Desember *et al.*, 2023). Ketika angka koefisien determinasi menurun dan mengarah ke titik nol, artinya seluruh pengaruhnya variabel bebas akan semakin turun kepada variabel terikat. Pengaruhnya seluruh variabel bebas semakin kuat bila didapatkan R^2 mendekati angka 100%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tujuan dilakukannya uji validitas ialah melihat valid ataukah tidak sebuah instrumen pernyataan. Pada pengujian ini, skor dari keseluruhan jawaban responden dikorelasikan dengan pernyataan. Pernyataan dapat ditetapkan valid jika didapatkan r hitung nilainya > r tabel, begitupun kebalikannya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,492	0,320	Valid
	X1.2	0,473	0,320	
	X1.3	0,476	0,320	
	X1.4	0,618	0,320	
	X1.5	0,643	0,320	
	X1.6	0,551	0,320	
	X1.7	0,673	0,320	
	X1.8	0,430	0,320	
	X1.9	0,565	0,320	
	X1.10	1	0,320	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas tabel tersebut, tampak bahwasanya dari 10 indikator pernyataan untuk kompetensi (X1) diketahui bahwa semua pernyataan memiliki korelasi yang positif dengan rentang 0,492 – 1 dengan nilai r tabel 0,320. Dari 10 indikator pernyataan dibuktikan valid dengan angka koefisien korelasi r hitung > r tabel. Dengan ini bisa diungkapkan indikator pernyataan untuk kompetensi (X1) dikatakan valid serta layak untuk diterapkan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X2.1	0,450	0,320	Valid
	X2.2	0,701	0,320	
	X2.3	0,615	0,320	
	X2.4	0,520	0,320	
	X2.5	0.437	0,320	
	X2.6	0,595	0,320	
	X2.7	0,520	0,320	
	X2.8	1	0,320	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas tabel tersebut, tampak bahwasanya dari 8 indikator pernyataan untuk Disiplin kerja (X2) diketahui semua pernyataan mempunyai korelasi yang positif dengan rentang 0,450 – 1 dengan nilai r tabel 0,320. Dari 8 indikator pernyataan dibuktikan valid dengan angka koefisien korelasi r hitung > r tabel. Degan ini bisa diungkapkan indikator pernyataan untuk Disiplin kerja (X2) dikatakan valid serta relevan untuk diterapkan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,684	0,320	Valid
	Y2	0,664	0,320	
	Y3	0,320	0,320	
	Y4	0,439	0,320	
	Y5	0,642	0,320	
	Y6	0,666	0,320	
	Y7	0,771	0,320	
	Y8	0,575	0,320	
	Y9	0,797	0,320	
	Y10	1	0,320	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Dari hasil pengujian validitas tabel IV.10, tampak bahwasanya dari 10 indikator pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa keseluruhan pernyataan mempunyai korelasi yang positif dengan rentang 0,684 – 1. 10 indikator pernyataan dibuktikan valid dengan angka koefisien korelasi r hitung > r tabel. Sehingga bisa dinyatakan indikator pernyataan untuk Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid serta relevan untuk dipergunakan.

Pengujian ini bertujuan memahami konsistensi butir pernyataannya kuesioner. Cronbach's Alpha ialah sebagai dasar dilakukannya uji reliabilitas dan dijadikan sebagai metode statistik. Instrumen pernyataan tergolong reliabel bila didapatkan alpha cronbach's nilainya > 0,60, sebaliknya bila < 0 artinya instrumen pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,896	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,867	
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Berlandaskan hasil dari pengujian reliabilitas yang disajikan dalam tabel tersebut, memperlihatkan tiap variabel memperoleh cronbach's Alpha yang nilainya > 0,60 yaitu untuk Kompetensi (X1) sejumlah 0,896, disiplin kerja (X2) sejumlah 0,867 serta Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,907. Dengan demikian setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas – Shapiro-Wilk

	K-S[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Unstandardized Residual	0,111	40	.200*	0,954	40	0,107
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Melihat tabel tersebut, dengan mempergunakan uji Shapiro-Wilk, didapatkan angka p-value yakni 0,107 > 0,05. Tolak ukur di sini yakni bila p-value melebihi signifikansi, karenanya bisa dinyatakan data yangdiperoleh normal dalam berdistribusi.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Kompetensi	**Disiplin Kerja**	**Unstandardized Residual**
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	1,000	.718**	-0,046
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,777
		N	40	40	40
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.718**	1,000	-0,108
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,507
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,046	-0,108	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,777	0,507	
		N	**40**	**40**	**40**
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Mengacu pada tabel tersebut, dengan mempergunakan korelasi spearman’s rho ditemukan Signifikansi (2-tailed) untuk kompetensi (X1) 0,777 kemudian untuk disiplin kerja (X2) 0,507. Tiap variabel independent memiliki Signifikansi (2-tailed) > 0,05 sehingga mengungkapkan kedua dari variabel independent yang dipergunakan terhindar dengan indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficient[a]			
Model		**Collinearity Statistic**	
		Tolerance	**VIF**
1	Kompetensi	0,493	2,029
	Disiplin Kerja	0,493	2,029
a. Variable Y: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Melalui tabel tersebut didapati *tolerance* untuk kompetensi serta disiplin kerja yakni 0,493 kemudian VIF dari tiap variabel yakni 2,029. Maka dengan ini bisa diungkapkan data tidak memperlihatkan adanya multikolinearitas karena didapatkan *tolerance* dengan nilai > 0,10 serta VIF < 10,00.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficient[a]								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,148	4,983		0,230	0,819		
	Kompetensi	0,536	0,126	0,561	4,246	0,000	0,493	2,029
	Disiplin Kerja	0,395	0,160	0,326	2,471	0,018	0,493	2,029
a. Variable Y: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Sesuai tabel tersebut didapati bahwasanya:

$$Y = 1.148 + 0{,}536\ X1 + 0{,}395\ X2$$

Nilai konstanta memiliki nilai positif yaitu 1.148, dapat diartikan bahwa terdapat Terdapat hubungan diantara Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan variabel (Y), Kinerja Karyawan, menurut nilai konstanta positif sebesar 1,148. Kinerja Karyawan memiliki nilai 1,148 meskipun Kompetensi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0 ataupun dianggap tidak ada.

Koefisien regresi β1X1 memiliki nilai 0,536, ini merupakan hasil perhitungan variabel Kompetensi dari PT. JTrust Investment Indonesia terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga itu memperlihatkan pengaruh yang positif antar variabel, kemudian jika Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan meningkat 1% akan membuat Kinerja Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia akan naik hingga 0,536 dengan syarat tidak terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel konstan.

Koefisien regresi (β2X2) memiliki nilai 0,395, ini merupakan hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja dari PT. JTrust Investment Indonesia terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga itu memperlihatkan pengaruh positif antar variabel, kemudian jika Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan meningkat 1% akan membuat Kinerja Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia akan naik hingga 0,395 dengan syarat tidak trdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel konstan.

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficient[a]								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,148	4,983		0,230	0,819		
	Kompetensi	0,536	0,126	0,561	4,246	0,000	0,493	2,029
	Disiplin Kerja	0,395	0,160	0,326	2,471	0,018	0,493	2,029
a. Variable Y: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Dari pengujian pada tabel tersebut, didapati informasi terkait t tabel yakni degree of freedom (df), dapat dihitung melalui (n-k) = 40-2 = 38. Oleh karena itu, t tabel yang didapatkan sejumlah 2,024 melalui taraf signifikansi 5% : 2 = 0,025. Merujuk pada tabel diatas, uji t yang dilakukan pada variabel Kompetensi didapatkan nilai sebesar 4,246 dan tingkat signifikansi dengan nilai 0,001. Sehingga bisa dinyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya hipotesis diterima, karena memiliki nilai t hitung > t tabel (4,246 > 2,024) serta sig 0,001 (< 0,05).

Dari pengujian pada tabel tersebut, didapati informasi terkait t tabel yakni df yang bisa dihitung melalui (n-k) = 40-2 = 38. Oleh karena itu, t tabel yang didapatkan sejumlah 2,024 melalui taraf signifikansi 5% : 2 = 0,025. Merujuk pada tabel diatas, uji t yang dilakukan pada Disiplin Kerja didapatkan nilai sejumlah 2,471 serta sig sejumlah 0,018. Dengan ini dapat dinyatakan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan untuk Kinerja Karyawan, artinya hipotesis diterima sebab t hitung > t tabel (2,471 > 2,024) serta sig 0,018 (< 0,05).

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Square**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	469,403	2	234,701	39,653	.000[b]
	Residual	218,997	37	5,919		
	Total	688,400	39			
a. Variable Y: Kinerja Karyawan						
b. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Dari perolehan uji F pada tabel tersebut, diketahui bahwa pada penelitian ini ditemukan informasi terkait dengan f tabel yang bisa dihitung menggunakan rumus F(k : n-k) / F (40-2) = 38 dengan nilai signifikansi yaitu 3,245. Merujuk pada tabel diatas, F hitung yang didapatkan dari uji F > f tabel yaitu sebesar 39.653 > 3,245 serta sig 0,000 (< 0,05). Karenanya bisa dinyatakan Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan untuk Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R^2**	**Adjusted R^2**	**Std. Error of the Estimate**
1	.826[a]	0,682	0,665	2,433
a. Predictor: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi				
b. Variable Y: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah SPSS (2025)

Berlandaskan hasil dari uji determinasi secara simultan yang disajikan pada tabel IV.18, didapati R^2 sejumlah 0,682 ataupun 68,2 %. Untuk mengetahui hasil dari R square dapat menggunakan rumus $R^2 = R^2 \, x \, 100\% = (0{,}826)^2$ x 100% = 0,682. Dengan ini dinyatakan secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan senilai 68,2%, sisanya 31,85 berasal dari faktor lainnya diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan dari hasil uji t, kompetensi memperoleh t hitung > t tabel (4,246 > 2,024) serta sig = (0,001 < 0,05). Sehingga itu memperlihatkan bahwa kompetensi (X1) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Sesuai perolehan uji koefisien determinasi parsial, didapati kompetensi mempunyai pengaruh sejumlah 42,61% untuk kinerja karyawan, sementara sisa sejumlah 57,39% terpengaruh dengan faktor lainnya diluar penelitian.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan profesionalitas yang sangat diperlukan pada diri karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang dimilikinya dengan efisien serta efektif. Karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kerja yang dijalani agar bisa optimal dalam bekerja untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuannya perusahaan. Peningkatan kompetensi sangat diperlukan melalui program pelatihan atau training yang diselaraskan dengan tugas dan tanggung jawab dari tiap karyawan. Melalui kompetensi yang tepat terhadap standar dari perusahaan, maka sangat diharapkan karyawan mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Berkaitan dengan hasil pengujian ini dan dengan kondisi PT. JTrust Investment Indonesia sehingga bisa dinyatakan ada pengaruh diantara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia. Temuan tersebut selaras pada penelitiannya (Tumanggor & Girsang, 2021) serta (Suarniti *et al.*, 2022) yang menunjukkan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan melalui sig senilai 0,001 (< 0,05).

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

Berlandaskan dari hasil uji t (parsial), didapati disiplin kerja memperoleh t hitung > t tabel (2,471 > 2,024) dengan sig 0,018 (< 0,05). Sehingga itu menujukan disiplin kerja (X2) mempengaruhi kinerja

karyawan (Y) secara signifikan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial didapati disiplin kerja memberikan pengaruh sejumlah 28,72% untuk kinerja karyawan, sementara sisa sejumlah 71,28% terpengaruh dengan faktor lainnya diluar penelitian.

Disiplin kerja mencerminkan sikap, kesadaran diri seorang karyawan saat mematuhi seluruh aturan yang ada pada perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan sangat menentukan keberhasilan dari tujuan suatu perusahaan. Berkaitan dengan hasil pengujian ini dan dengan kondisi PT. JTrust Investment Indonesia sehingga bisa diungkapkan ada pengaruh diantara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia. Temuan itu selaras pada penelitiannya (Suarniti *et al.*, 2022) dan (Wandi & Hakiki, 2022) dimana mengungkapkan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan melalui sig senilai 0,018 (< 0,05).

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

Kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, menurut pengujian hipotesis. Hal ini didukung oleh Uji F simultan dimana memperlihatkan sig dengan nilai 0,001 (< 0,05) serta F hitung > F tabel senilai 39,653 > 3,245. Sehingga diungkapkan kinerja karyawan dipengaruhi dengan disiplin kerja serta kompetensi secara simultan dan juga signifikan. Penelitian ini kemudian menggunakan uji koefisien determinasi untuk lebih lanjut menguji hubungan antara faktor independen (kompetensi serta disiplin kerja) dan kinerja karyawan selaku variabel dependen, memperoleh nilai R^2 senilai 0,682 ataupun 68,2%. Akan tetapi, faktor lainnya yang tidak dicakup di sini memberikan dampak untuk sisanya sejumlah 31,8%.

Kompetensi serta Disiplin Kerja sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Profesionalitas karyawan didukung oleh Kompetensi serta Disiplin Kerja yang baik sehingga bisa menghasilkan kinerja baik yang menjadikan tujuannya perusahaan lebih mudah dicapai. Berkaitan dengan hasil pengujian ini dan dengan kondisi PT. JTrust Investment Indonesia, dengan ini bisa dinyatakan ada pengaruh diantara Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. JTrust Investment Indonesia.

Temuan itu selaras pada penelitian terdahulu dari (Safiih and Waliyudin, 2024) dan (Rumodar & Lahat, 2025) dimana mengungkapkan Kompetensi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui sig senilai 0,001 (< 0,05).

Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian merupakan konsekuensi yang muncul pada saat penelitian, implikasi ini menjelaskan hasil dari penelitian dan dapat digunakan untuk peneliti lain. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh positif diantara kompetensi serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi membuktikan variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan karyawan dari PT. JTrust Investment Indonesia maish memiliki kesenjangan terhadap kompetensi. Sehingga peningkatan kompetensi perlu dilakukan dengan program pelatihan yang diselaraskan pada tanggung jawab maupun tugas setiap karyawan.

Disiplin Kerja telah dibuktikan pengaruhnya signifikan dan juga positif terhadap kinerja karyawan. Sekarang tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu ditingkatkan dan pengawasan atasan terkait kehadiran karyawan juga sangat diperlukan. Cara untuk meningkatkan kedisiplinan ialah dengan mematuhi semua peraturan serta tata tertib yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

Kinerja Karyawan berperan penting dalam hal keberhasilan suatu perusahaan, hal ini dikarenakan hasil kerja karyawan yang optimal sangat diperlukan oleh perusahaan. Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah melalui pelatihan yang selaras dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan dengan tujuan memperluas wawasan dan melatih keterampilan karyawan.

SIMPULAN

Mengacu dari hasil penelitian yang telah selesai diselenggarakan ini, kemudian bisa diambil sejumlah kesimpulan. Sesuai hasil pengujian untuk kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), kondisi tersebut memperlihatkan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan kondisi aktual perusahaan, kompetensi menjadi unsur penting dalam mendukung tercapainya target

perusahaan. Sesuai hasil pengujian untuk disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), kondisi tersebut memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan kondisi aktual perusahaan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sesuai hasil pengujian untuk kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), kondisi tersebut memperlihatkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan kondisi aktual perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dengan satu unsur saja, melainkan dilihat dari kesesuaian kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, disarankan untuk divisi collection operation untuk memberikan program pelatihan bagi karyawan yang berkaitan dengan jobdesk dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Jika program pelatihan ini diimplementasikan, kompetensi karyawan akan meningkat dan mencapai tujuan perusahaan. Kebijakan mengenai kedisiplinan perlu lebih ditekankan kepada, selain itu berlakukan peraturan serta sanksi yang lebih tegas bagi karyawan yang indisipliner, diharapkan dengan adanya ini dapat terbentuk sikap kesadaran diri dan etika bekerja karyawan serta disiplin kerja karyawan bisa semakin baik. Disarankan pada penelitian selanjutnya, dapat meningkatkan kualitas penelitian ini dengan cara memasukkan variabel lain atau menambahkan jumlah sampel sehingga dapat diketahui pengaruh lain dan menghasilkan kualitas penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanti Rumodar, R. and Amas Lahat, M. (2025) 'Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta', *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), pp. 10–17. Available at: https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.471.

Bagudek Tumanggor and Rosita Manawari Girsang (2021) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun', *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), pp. 42–55. Available at: https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91.

Desember, V.N. *et al.* (2023) 'Jurnal Kajian Ilmu Manajemen', 3(4), pp. 637–642.

Didi Wandi and Ahmad Maulana Hakiki (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak', *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), pp. 22–29. Available at: https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20.

Islam, M.P. and Jakarta, U.P. (2024) 'Pengumpulan Data Penelitian', 3(5), pp. 5423–5443.

'Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110' (2024), 5(September), pp. 110–116.

Metro, U.M. (2021) 'Gendhis Haningkas Tinika Dewi1, Fitriani2', *Jurnal Manajemen Diversivikasi Vol. 1. No. 3 (2021)*, 1(3), pp. 561–573.

Over, P.P.M.M. (2021) 'Pengaruh Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro) Gendhis Haningkas Tinika Dewi, Fitriani 2'.

Safiih, A.R. and Waliyudin, A. (2024) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera Di Rumpin Bogor', *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), pp. 1384–1394.

Suarniti *et al.* (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung', *Jurnal Manajemen*, 8(1), pp. 81–89.