

## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Advik Indonesia Bekasi

Neny Anggreany<sup>1</sup>, Hartono<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi  
Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta Indonesia

Email: [anggreanyneny@gmail.com](mailto:anggreanyneny@gmail.com)<sup>1</sup>, [tono1167.sh@gmail.com](mailto:tono1167.sh@gmail.com)<sup>2</sup>,

### Abstract.

*This study aims to determine the extent to which competence and work discipline influence employee performance at PT Advik Indonesia Bekasi. This study uses a quantitative approach. The respondents in this study are employees of PT Advik Indonesia. The number of respondents used in this study is 90 people. The results of this study indicate that Competence (X1) influences Employee Performance (Y) at PT Advik Indonesia by 51.5%. Work Discipline (X2) influences Employee Performance (Y) at PT Advik Indonesia by 57.8%. Competence (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously influence employee performance (Y) at PT Advik Indonesia by 0.618 or 61.8%.*

**Keywords:** *Freight Forwarder Performance, Service Quality, Effectiveness of The Export Process, International Trade*

*Cronicle of Article: Received (11, 12, 2025); Revised (15, 12, 2025); and Published (28, 12, 2025)*

©2025 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

*Profile and corresponding author* : Neny Anggreany adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530, *Corresponding Author*, [anggreanyneny@gmail.com](mailto:anggreanyneny@gmail.com), [tono1167.sh@gmail.com](mailto:tono1167.sh@gmail.com),

*How to cite this article* : Anggreany N, Hartono . "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advik Indonesia Bekasi", *adbispreneur* 5 (6), pp. 506 - 512 . Available at: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI>

### PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut mengambil strategi yang tepat agar mampu bersaing di lingkungan industri. Salah satu faktor penting adalah pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, karena karyawan diharapkan dapat berprestasi serta meningkatkan kinerja secara efisien. Setiap perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja tinggi agar tujuan organisasi tercapai. Kinerja maksimal dapat dicapai jika perusahaan mampu mengarahkan serta mengembangkan potensi karyawan sehingga mereka bekerja optimal. Dengan kompetensi dan disiplin kerja yang baik, karyawan mampu menyelesaikan beban pekerjaan secara efektif dan efisien, sekaligus membantu perusahaan mengatasi berbagai permasalahan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan persyaratan kerja, yaitu kesediaan bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Karyawan yang produktif adalah mereka yang memiliki kemampuan, kesehatan jasmani, kecerdasan, pendidikan, serta keterampilan yang memadai sehingga mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan. Kedisiplinan dan kompetensi

karyawan di PT Advik Indonesia maupun perusahaan lainnya dipengaruhi oleh faktor internal, terutama motivasi kuat untuk mencapai tujuan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga berperan penting karena mampu memberikan contoh, memotivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung potensi karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor penting yang turut menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan.

**Tabel I.1 Produksi PT Advik Indonesia Bekasi Tahun 2022-2024**

No	Tahun	Jumlah Produksi	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Realisasi Yang Dicapai
1	2022	320.000	98%	291.200	91%
2	2023	340.000	98%	318.920	93,80%
3	2024	360.000	98%	326.160	90,60%

Sumber : PT Advik Indonesia Tahun 2025

Berdasarkan tabel i.1 di atas dapat menunjukkan pencapaian hasil produksi 3 tahun terakhir, kinerja karyawan belum mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, setiap tahunnya pencapaian yang dihasilkan mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2023 dengan pencapaian hasil produksi yang paling tinggi. Selain dari jumlah produksi, perusahaan juga memiliki beberapa kriteria penilaian kinerja karyawan pada tabel di bawah ini :

**Tabel I.2 penilaian kinerja karyawan PT Advik Indonesia Bekasi**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja Karyawan			
			Sangat Baik (>80)	Baik (70-79,9)	Cukup (50-69,9)	Kurang (<50)
1	2022	81	5 orang	46 orang	33 orang	2 orang
2	2023	88	4 orang	43 orang	36 orang	5 orang
3	2024	90	4 orang	36 orang	36 orang	4 orang

Sumber : PT Advik Indonesia Tahun 2025

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap hasil kerja karyawan berdasarkan standar tertentu. Evaluasi ini penting untuk mengarahkan perilaku karyawan agar mampu menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga bermanfaat dalam perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pengembangan karyawan, serta mendeteksi kesalahan atau penyimpangan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan menuntut sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal. Optimalisasi ini mencakup pemanfaatan waktu kerja dengan baik, baik dalam kegiatan langsung, tidak langsung, maupun aktivitas lain yang memengaruhi produktivitas.

Namun, di PT Advik Indonesia masih terdapat kendala kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hingga meninggalkan tugas tanpa izin. Kondisi ini membuat kinerja menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan karyawan melalui program insentif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih disiplin dan termotivasi. Kedisiplinan kerja sendiri merupakan sikap patuh terhadap aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi jika melanggar. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan pelanggan. Dengan demikian, disiplin dan kompetensi merupakan nilai penting yang harus ditanamkan agar karyawan PT Advik Indonesia mampu mendukung keberlangsungan dan kemajuan perusahaan.

## **LITERATUR REVIUW.**

### **Kajian Pustaka**

#### **1. Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

#### **2. Disiplin Kerja**

Hasibuan dalam afni sefia (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diasppek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Arpiyani & Mulyana, 2023). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Lesmana & Damanik, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya tugas mereka mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rudi et al., 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta karyawan PT. Advik Indonesia menjadi subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Advik Indonesia, yaitu sebesar 90 karyawan.

Penelitian kuantitatif menurut Mulyadi (2011:136) bertujuan menguji korelasi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif

untuk menyajikan data melalui tabel, grafik, dan gambar, serta pendekatan eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Jenis data dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono Sunaryadi (2016) data kuantitatif merupakan data penelitian dalam bentuk angka-angka sehingga dapat di ukur dan dapat dilakukan analisis menggunakan statistik. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Studi Kepustakaan, Kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Asumsi Klasik a Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi yang normal . Apabila tingkat Asymp Sig. (2-Tailed) lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a</sup> b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57410213
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,047
	Negative	-,042
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olah data primer dengan Program SPSS 22, 2025

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Nilai Tolerance dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Data tidak terjadi gejala multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1
- b) Data terjadi gejala multikolinieritas , bila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini, disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPETENSI	,394	2,540
DISIPLIN_KERJA	,394	2,540

Sumber : Hasil Olah Data Primer Dengan Program SPSS 22,2025

**3. Uji Heterokedastisitas**

Dasar pengambilan uji Heteroskedasdisitas apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala. Hasil uji Heteroskedasdisitas dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,533	1,875		1,884	,063
KOMPETENSI	-,010	,063	-,026	-,151	,880
DISIPLIN_KERJA	-,026	,064	-,068	-,398	,691

Sumber : Hasil olah data primer dengan program SPSS 22, 2025

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear juga bertujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi, hasil dari analisis regresi berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen:

**Tabel 1.4 Hasil Uji Analisi linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,124	2,980		3,062	,003
KOMPETENSI	,303	,100	,320	3,029	,003
DISIPLIN_KERJA	,494	,102	,511	4,846	,000

Sumber : Hasil olah data primer program SPSS 22, 2025

**5. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama ( simultan) terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi f kurang dari 0,05 dan nilai hitung lebih besar dari f tabel makan, maka variabel independen berpnegaruh secara beramasama terhadap variabel dependen,dalam hal ini nilai f tabel adalah  $df = n-k, = 90-3 = 87$ , nilai tabel f pada df 87 adalah 2,716 hasil dari pengujian f (simultan) pada penelitin ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.5 Hasil Uji Simultan (F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955,575	2	477,787	70,488	.000 <sup>b</sup>
	Residual	589,714	87	6,778		
	Total	1545,289	89			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI						

**Sumber : Hasil olah data primer dengan program SPSS 22, 2025**

## 6. Koefisien Determinasi

Besarnya Adjust bersikar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka model semakin baik, begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil output uji koefisien deteminasi.

**Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.618	.610	2,60352

**Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 22, 2025**

Berdasarkan hasil analisis regresi, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Advik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Variabel kompetensi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,303 dengan nilai t hitung 3,029 lebih besar dari t tabel 1,988 serta signifikansi  $0,03 < 0,05$ , yang berarti kompetensi karyawan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,494 dengan nilai t hitung 4,846 lebih besar dari t tabel 1,988 serta signifikansi  $0,00 < 0,05$ , yang menunjukkan disiplin kerja berperan lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) memperkuat temuan ini dengan nilai F hitung 6,778 lebih besar dari F tabel 2,716 serta signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta mendukung tercapainya produktivitas perusahaan secara optimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Advik Indonesia sebesar 51,5%, disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 57,8%, serta secara simultan kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 61,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehubungan dengan temuan tersebut, disarankan kepada manajemen PT Advik Indonesia untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pendidikan dan seminar, serta mendorong karyawan agar lebih peka terhadap lingkungan kerja guna menciptakan inovasi. Selain itu, karyawan perlu mematuhi peraturan perusahaan untuk membentuk sikap disiplin dan tanggung jawab, sementara pemimpin diharapkan memberi teladan yang baik dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dengan

menambahkan variabel lain di luar penelitian ini untuk memperkaya analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apfia Ferawati , AGORA Vol. 5, No.1, (2017) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Dwi Indria Novita, Jurnal Magister Manajemen, Vol.01, No.1, Januari 2015 PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RATU POLA BUMI BANDAR LAMPUNG,
- Ghozali,Imam.2012”Aplikasi Analisis Multiverse Dengan Program IBM SPSS20” Semarang : UNDIP
- Haeruddin Hafid ,Derema Jurnal Manajemen, 2018 PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SAMSAT POLEWALI MANDAR
- Mialasmaya, Siti (2016) Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal), 10 (1). pp. 35-53. ISSN 2443-2121
- Moeheriono, (2014) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Univeristas Negeri Yogyakarta.
- S. Suarniti1 , I. W. Bagia2 Bisma: Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun 2022 PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI N. K.
- Sedarmayanti (2018) Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. PT. Refika Aditama
- Setiyawan, & Waridin. (2006). pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di divisi radiologi rsup dokter kariadi semarang. jurnal riset bisnis indonesia.
- Sugiyono. (2016). metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif kualitatif, 58 dan R&D. Bandung alfabeta
- Wibowo, (2017) *Manajemen Kinerja (4<sup>th</sup> ed)*. PT. Raja Grafindo Perkasa
- Wirawan, I. B. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulawesi Selatan : Salemba Empat