Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 2, Juni 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 141 – 150
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i2.2093

Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cardig Anugrah Sarana Catering

Nur Fitriana Azizi*, Cecep Haryoto
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeu Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan 15419
Korespondensi penulis: nurfitrianaazizi14@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Cahaya Anugrah Sarana Catering. This study used observation and questionnaires as instruments. Fifty employees were selected as respondents, using a saturated sampling technique. The research approach used was quantitative associative analysis using primary data. Data analysis utilized SPSS software with multiple linear regression analysis. The results showed that partially, Work Discipline had no significant effect on Employee Performance with a significance value >0.05. Meanwhile, Work Competence had a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value <0.05. Simultaneously, Work Discipline and Work Competence had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Cahaya Anugrah Sarana Catering. These findings indicate that improving employee performance in a company is more influenced by the level of employee work competence, such as knowledge, skills, and abilities, than by work discipline alone. Therefore, companies need to focus more on efforts to improve employee competence through continuous training and development.*
Keywords: *Work Discipline, Work Competence, Employee Performance*.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Sarana Catering. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner sebagai instrumennya. Adapun responden dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan menggunakan data primer. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi > 0,05. Sedangkan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi < 0,05. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Anugrah Sarana Catering. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan lebih dipengaruhi oleh tingkat kompetensi kerja yang dimiliki karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja, dibandingkan dengan disiplin kerja semata. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memfokuskan upaya pada peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan.
Kata kunci: **Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan**.

Received: January 17, 2026; Revised: January 24, 2026; Accepted: January 30, 2026; Published June 30, 2026.
* Corresponding author, e-mail addres

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi modern, terutama di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens. Dalam konteks perusahaan, SDM tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pendorong inovasi dan pencapaian tujuan strategis. Menurut Rivai (2011), kualitas SDM yang tinggi dapat menjadi diferensiasi kompetitif bagi perusahaan, karena manusia adalah factor yang paling dinamis dan adaptif dibandingkan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Di industry catering, dimana layanan langsung kepada konsumen menjadi kunxi utama, peran SDM menjadi lebih krusial karena melibatkan aspek keamanan pangan, kreativitas menu, dan pelayanan pelanggan yang memuaskan.

Sumber daya manusia (SDM) merajuk pada individu atau kelompok manusia yang terlibar dalam suatu organisasi, perusahaan, atau institusi, yang berkontribusi melalui keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka. Dalam manajemen, SDM dianggap sebagai asset strategis yang mendorong produktivitas, inovasi, dan berkelanjutan organisasi. Istilah ini berasal dari konsep "*human resources*" dalam bahasa inggris, yang pertama kali diperkanalkan oleh ekonom seperti Adam Smith pada abad ke-18, dan berkembang melalui teori manajemen modern seperti yang dikemukakan oleh *Frederick Taylor dan Elton Mayo*. Karena tekonolgi tidak dapat menggantikan kemampuan manusia seperti kreativitas, adaptasi, dan pengambilan keputusan, SDM sangat penting. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif era digital saat ini. Misalnya, studi World Bank (2020) menunjukan bahwa bisnis dengan tenaga kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas 20-30 persen dan mengurangi turnover jika mereka investasi dalam pelatihan karyawan. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Indonesia memprioritaskan perlindungan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung kemajuan bangsa.

KAJIAN TEORITIS

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan

efektivitas kerja. Menurut Robbins (2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil pencapain pegawai dalam pekerjaannya menurut standar kriteria tertentu yang berlaku untuk sesuatu pekerjaan. Pendapat ini menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang output fisik, tetapi juga kesesuaian dengan ekspetasi organisasi. Selain itu, Robbins menjelaskan bahwa kinerja melibatkan aspek perilaku dan hasil, di mana karyawan harus menunjukan komitmen terhadap tujuan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Afandi (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melawan hokum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku. Definisi ini menyorot aspek etis dan kepatuhan dalam pencapain tujuan, dengan menambahkan bahwa kinerja yang baik juga mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Afandi lebih lanjut menyatakan bahwa dalam industri catering seperti PT.Cardig Anugrah Sarana Catering, kinerja karyawan harus mempertimbangkan aspek keamanan pangan dan kepuasan pelanggan sebagai proritas utama.

DISIPLIN

Menurut Masram (2017) mendefinisikan disiplin sebagai ketaatan kepada hokum dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Ini mencakup kepatuhan terhadap aturan kerja, etika professional, dan norma yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam PT.Cardig Anugrah Sarana Catering disiplin dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mematuhi jadwal kerja, prosedur keamanan pangan, dank kode etik perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas layanan catering yang konsisten dan aman bagi konsumen.

Dimensi dan indikator disiplin berdasarkan konsep umum dalam manajemen SDM yaitu :

1. Kepatuhan terhadap aturan
2. Ketepatan waktu
3. Sikap terhadap pekerjaan

KOMPETENSI KERJA

Kompetensi merupakan konsep fundamental dalam pengembangan manusia, baik di bidang pendidikan, karier, maupun kehidupan sehari-hari. Secara sederhana, kompetensi

dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik, yang melibatkan kombinasi pengetahuan teoritis, keterampilan praktis, sikap mental dan pengalaman. Istilah ini berasal dari bahasa latin "*competere*" yang berarti "bersaing" atau "cocok", dan telah berkembang menjadi alat untuk menilai efektivitas individu dalam berbagai konteks. Dalam era globalisasi dan teknologi, kompetensi menjadi kunci untuk bersaing di pasar kerja, di mana pekerjaan tidak lagi hanya bergantung pada gelar akademis, tetapi pada kemampuan nyata untuk menyelesaikan masalah.

Dimensi dan indikator kompetensi kerja yaitu :

1. Pengetahuan *(Knowledge)*
2. Keterampilan *(Skill)*
3. Kemampuan *(abilities)*
4. Kinerja Karyawan *(employee performance)*
5. Sikap *(Attitude)*
6. Kemampuan Interpersonal *(Interpersonal Abilities)*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengunakan jenis Asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas Disiplin (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) dengan Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Cardig Anugrah Sarana Catering. Pendekatan ini memungkinkan pengujian hipotesis tentang bagaimana kedua factor tersebut berkontribusi terhadap performa karyawan secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisein efisiensi determinasi R2, uji t, uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisa data pada penelitian ini digunakan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package for Sosial Sceience* (SPSS) *for Windows Release* 22.0. Metode yang digunakan adalah pengujian hipotesis asosiatif yaitu mengetahui hubungan

antara dua variabel atau lebih. Dimana variabel X (variabel bebas) adalah disiplin (X1), dan kompetensi (X2), sedangkan variabel Y (variabel terkait) Adalah kinerja karyawan.

Uji Validitas

Pada uji validitas variabel Disiplin, Kompetensi Kerja,dan Kinerja Karyawan, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena semua item r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,743	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

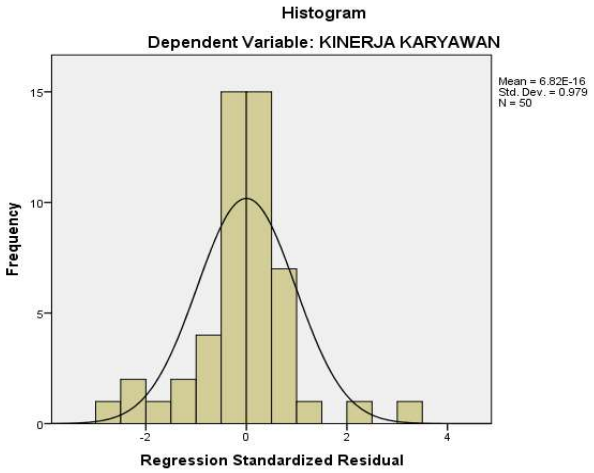
Berdasarkan hasil pada Tabel 1 menunjukan masing-masing variabel independent dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada model regresi memiliki distribusi normal. Nilai residual yang berdistribusi normal menunjukan model regresi yang baik. Oleh karna itu, tidak hanya variabel individu diuji normalitas, tetapi juga nilai residual. Untuk menguji kebermaknaan (sig) koefisiensi regresi, asumsi normalitas adalah syarat utama. Oleh karna itu, model regresi harus dianalisis secara statistic. Salah tau cara untuk menggunakan statistik untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan grafik P-Plot normal dalam program SPSS V.20.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Disajikan Normal P-Plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data telah mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data penelitian dalam model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN	.681	1.469
	KOMPETENSI KERJA	.681	1.469

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Disiplin sebesar 0,681, dan Kompetensi Kerja sebesar 0,681. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel adalah 1.469 (Disiplin), dan 1.469 (Kompetensi Kerja). Karena seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolunearita. Sehingga variabel multikolinearitas, variabel independen dapat digunakan dalam model regresi secara layak.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Disiplin (X1) dan Kompetensi Kerja (X2).

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.938	2.326		.403	.688
	DISIPLIN	.145	.109	.142	1.331	.190
	KOMPETENSI KERJA	.810	.122	.710	6.663	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengelolaan data secara komputerisasi dengan IBM SPSS statistic V.20 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}938 + 0{,}145X_1 + 0{,}810X_2$$

Konstanta sebesar 0,938 artinya jika nilai Disiplin dan Kompetensi kerja = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 0,938.

1. β1 = 0,145 menunjukkan bahwa koefisiensi regresi variabel Disiplin memilik arah positif. Dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X1 (Disiplin) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0.145 point.
2. β2 = 0,810 menunjukkan bahwa koefisiensi regresi variabel Kompetensi Kerja memiliki arah positif meski tidak signifikan. Dimana setiap kenaikan 1 point pada nilai X2 (Kompetensi Kerja) maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,810 point.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh persial masing-masing variabel independent Disiplin, dan Kompetensi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Nilai t table ditentukan pada tariff signifikan 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df = n-k-1). Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistic V.20.

Tabel 4. Uji Parsial t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.938	2.326		.403	.688
	DISIPLIN	.145	.109	.142	1.331	.190
	KOMPETENSI KERJA	.810	.122	.710	6.663	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data SPSS.

Dari hasil output SPSS diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin (X_1) sebesar 1,331, sedangkan nilai t tabel dengan df = 47 dan a = 0,05 sebesar 2,012. Karena nilai t hitung (1,331) lebih kecil dari t tabel (2,012) dan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,190 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering.
2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 6,663, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,012. Karena nilai t hitung (6,663) lebih besar dari tabel (2,012) dan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering.

b) Uji Parsial F

Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas. Uji simultan dilakukan dengan Uji F dengan maksud untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x_1 dan x_2 (independen) secara simultan terhadap variabel Y (dependen) signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.310	2	133.155	41.257	.000[b]
	Residual	151.690	47	3.227		
	Total	418.000	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada Tabel 4.13 Hasil Uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41,257 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan dfl = 3 dan df2 = 47 adalah sebesar 2,77. Karena nilai F hitung (41,257) > F tabel (2,77) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05, maka H0 ditolak dan H4 diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik, mencangkup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, serta kemampuan untuk bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi kerja ini memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering bergerak dalam industri catering yang menuntut terhadap standar keamanan pangan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus terus dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan terus meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengarruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering. Hal ini menunjukkan bahwa kedisplinan karyawan bukan faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja yang buruk.

Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering. Hal ini berarti bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruan, kinerja karyawan PT.Cahaya Anugrah Sarana Catering lebih dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi kerja yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan tingkat disiplin. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja menjadi faktor yang sangat penting untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, A., Bangun, R., Munthe, A. P., & Sihombing, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Al Faridzi, M. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang*. *UIN Malang Repository*. http://etheses.uin-malang.ac.id/65948/

Budi Prabowo, & Lesmana, N. S. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya (JMS)*, 2(3). http://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/292

Maak, Y. Y., Fanggidae, R. E., & Nursiana, N. P. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Batara Mahkota Kupang*. *Jurnal Glory: Management & Business Journal*, 3(2). https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/7720

Nadya Nurkhofifah, Patimah, T. A., & Kartono. (2023). *Kepribadian, Work Life Balance, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis (JUREQ)*. https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/viewFile/2349/980

Putra, I. N., Sari, D. P., & Nugroho, F. (2024). *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Inovasi dan Kinerja Karyawan di Sektor Jasa Kuliner*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 8(1), 112–123.