



PUBLISHER: <https://journal.adlermanurungpress.com/>

DOI: <https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1>

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DI WILAYAH JAWA BARAT

¹Widuri, ²Yanthi Setyawati, ³Mohamad Adila Rossa, ⁴Hari Bagus Mantik, ⁵Tri Erie Wardhani

¹Akademi Pariwisata GSP Internasional, ²Akademi Pariwisata Nusantara Jaya, ³FEB-UMJ,

⁴Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, ⁵Universitas Kalbis

Email: widurialfath@gmail.com¹, yanthi.tijari13@gmail.com², m.adilla_rossa@umj.ac.id³,

harimantik@gmail.com⁴, riewardhani762@gmail.com⁵

Alamat: Gedung Menara Salemba Lt. VI, Jl. Salemba Raya No. 5-5A Jakarta Pusat

Korespondensi Penulis: widurialfath@gmail.com

Abstract

The rapid evolution of the global economy demands companies to enhance their competitiveness through effective human resource management. This study aims to analyze the influence of employee competence and work discipline on the financial performance of private companies in the industrial region of West Java. A quantitative research method was employed using a survey approach. A total of 100 respondents were selected purposively. Data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS. The results show that work discipline has a significant positive effect on the financial performance of companies, while employee competence does not show a statistically significant effect when examined partially. However, both variables simultaneously have a significant influence, contributing 38.5% to the variation in financial performance. These findings emphasize the importance of reinforcing work discipline culture to improve organizational financial outcomes. The study contributes to theoretical development in behavior-based HRM models and offers practical insights for balancing employee skill development with consistent workplace discipline. Further research is recommended to include additional variables and utilize a longitudinal approach for a deeper understanding of causal relationships.

Keywords: employee competence, work discipline, financial performance, human resources, linear regression

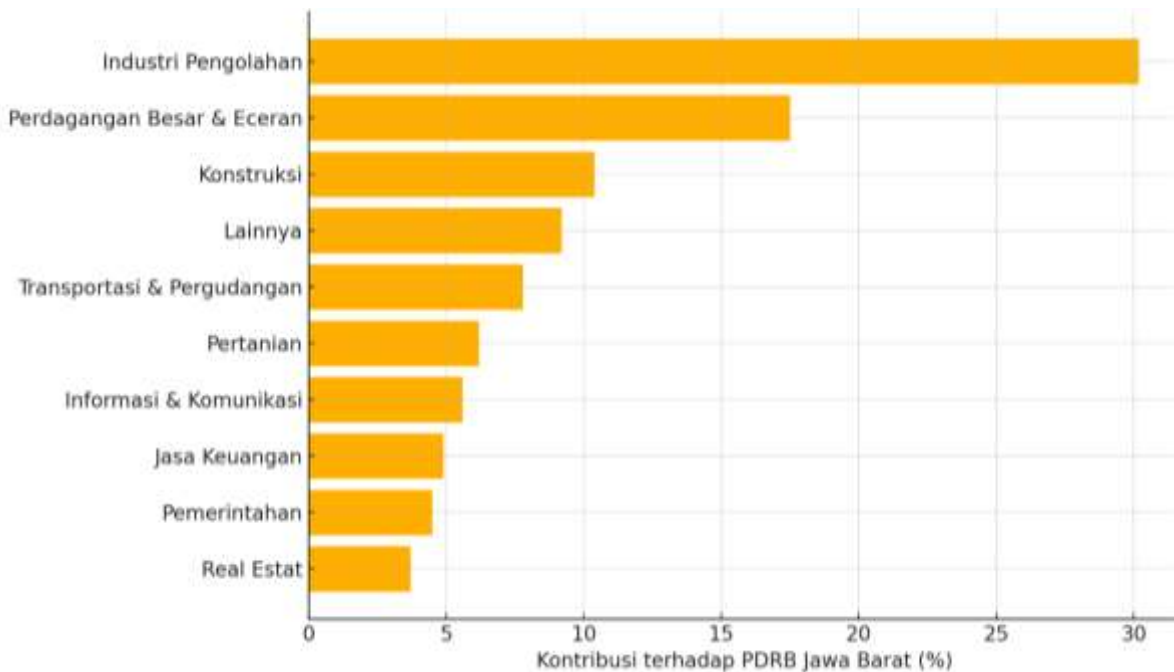
Abstrak

Perubahan ekonomi yang cepat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja keuangan perusahaan swasta di wilayah industri Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 100 responden dipilih secara purposive. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan, sementara kompetensi karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan dengan kontribusi sebesar 38,5%. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan budaya disiplin kerja dalam meningkatkan performa finansial organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model manajemen SDM berbasis perilaku dan memberikan saran bagi perusahaan untuk menyeimbangkan pengembangan kompetensi dengan peningkatan kedisiplinan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dan menggunakan pendekatan longitudinal.

Kata kunci: kompetensi karyawan, disiplin kerja, kinerja keuangan, SDM, regresi linear

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global dan nasional mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan daya saingnya, tidak hanya melalui inovasi produk dan efisiensi proses, tetapi juga melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Di era industri 4.0, di mana transformasi digital menjadi keharusan, kualitas SDM menjadi salah satu pilar utama dalam menentukan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Teknologi dan otomatisasi yang berkembang pesat telah mengubah lanskap bisnis secara fundamental, menuntut adaptasi cepat dari tenaga kerja yang terlibat. Oleh karena itu, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan aset fisik, tetapi juga harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan zaman. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, strategi inovasi dan efisiensi perusahaan akan sulit mencapai hasil optimal. Dalam konteks ini, kompetensi dan perilaku kerja karyawan menjadi faktor strategis yang menentukan arah dan keberhasilan bisnis secara jangka panjang.



Gambar 1: Kontribusi Sektor Ekonomi terhadap PDRB Jawa Barat (BPS, 2023)

Di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Barat yang merupakan salah satu pusat industri dan bisnis nasional, tantangan dalam pengelolaan SDM menjadi semakin kompleks dan menuntut perhatian serius. Provinsi ini mencatatkan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, khususnya melalui sektor manufaktur, perdagangan besar, dan jasa transportasi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), sektor industri pengolahan di Jawa Barat menyumbang lebih dari 30% terhadap total PDRB provinsi, menjadikannya sebagai tulang punggung ekonomi regional. Namun demikian, ketimpangan antara pertumbuhan output ekonomi dan produktivitas tenaga kerja masih menjadi masalah utama. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam meningkatkan efisiensi operasional karena kualitas tenaga kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan industri yang dinamis. Hal ini berdampak langsung pada kinerja perusahaan, baik dalam aspek operasional maupun keuangan. Oleh karena itu, peningkatan mutu SDM menjadi agenda strategis untuk mendukung daya saing perusahaan di wilayah ini.

Kinerja keuangan perusahaan, sebagai indikator utama keberhasilan dan kesehatan operasional suatu organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Di antara faktor internal, kompetensi karyawan dan disiplin kerja memegang peranan krusial. Kompetensi mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang secara kolektif membentuk kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, kompetensi tidak lagi bersifat statis, melainkan harus terus dikembangkan melalui pelatihan, rotasi kerja, dan evaluasi berbasis kinerja. Karyawan yang kompeten cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki daya saing lebih tinggi, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien. Dengan demikian, kompetensi menjadi landasan utama dalam pencapaian hasil kerja yang berdampak langsung pada aspek keuangan

perusahaan. Namun, kompetensi yang tinggi tidak akan maksimal tanpa didukung dengan perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan iklim kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil. Disiplin meliputi kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, konsistensi dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab terhadap peran kerja masing-masing. Dalam banyak kasus, karyawan dengan tingkat disiplin tinggi mampu menjaga stabilitas operasional perusahaan, menghindari pemborosan waktu dan sumber daya, serta meningkatkan kepercayaan dari pihak manajemen. Tanpa disiplin, meskipun seorang karyawan memiliki kompetensi tinggi, efektivitas kerjanya dapat menurun drastis karena kurangnya konsistensi dan komitmen dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja juga berkorelasi dengan budaya organisasi, di mana penerapan reward and punishment yang konsisten akan membentuk kebiasaan kerja yang positif. Maka dari itu, kombinasi antara kompetensi dan disiplin menjadi dasar penting dalam penciptaan performa kerja yang optimal, yang pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian oleh Ristiyana & Anwar (2025) memberikan bukti empiris bahwa kemampuan kerja dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh hard skills yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh aspek perilaku dan etika kerja. Dalam studi tersebut, implementasi pelatihan berbasis kompetensi dan penerapan sistem kedisiplinan yang terstruktur terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa aspek perilaku kerja dan keahlian teknis harus berjalan seiring untuk mendukung kinerja keseluruhan perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sinergi antara faktor-faktor ini dapat menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang mengaitkan kedua variabel ini dengan kinerja keuangan perusahaan menjadi sangat relevan, terutama dalam upaya menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih holistik dan berbasis data.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, masih sedikit yang secara eksplisit mengaitkannya dengan kinerja keuangan perusahaan sebagai outcome akhir. Sebagian besar studi terdahulu hanya berfokus pada aspek kinerja individu atau tim tanpa menghubungkannya secara langsung dengan metrik keuangan seperti profitabilitas, efisiensi biaya, atau pertumbuhan pendapatan. Padahal, kinerja keuangan merupakan hasil nyata yang dapat diukur dari produktivitas, efisiensi, dan efektivitas operasional yang dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja. Dengan demikian, mengkaji bagaimana kompetensi dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja keuangan akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang mekanisme internal perusahaan. Hal ini juga akan membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan program pengembangan SDM yang berorientasi pada hasil bisnis yang terukur dan berkelanjutan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan di wilayah Jawa Barat adalah rendahnya konsistensi antara kualitas tenaga kerja yang tersedia dengan tuntutan dan kebutuhan dunia industri yang semakin kompleks dan dinamis. Banyak perusahaan industri melapor

adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dengan standar kerja yang dibutuhkan, terutama dalam aspek keterampilan teknis, kemampuan analitis, serta adaptasi terhadap teknologi digital. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) pada tahun 2022, sebanyak 41% perusahaan mengaku mengalami hambatan dalam meningkatkan kinerja bisnis akibat kompetensi SDM yang tidak merata di berbagai level jabatan. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun kesempatan kerja tersedia luas, kualitas tenaga kerja masih menjadi faktor penghambat utama produktivitas perusahaan. Ketidaksiuaian antara kurikulum pendidikan vokasional dan kebutuhan industri juga turut memperburuk keadaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada penyerapan tenaga kerja, tetapi juga pada pembinaan dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

Tantangan lain yang muncul adalah menurunnya kedisiplinan kerja karyawan pasca pandemi COVID-19, terutama akibat perubahan pola kerja menjadi lebih fleksibel, seperti sistem kerja hybrid dan remote. Meskipun fleksibilitas tersebut memiliki sisi positif, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar kedisiplinan yang stabil di lingkungan kerja baru. APINDO (2023) mencatat bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran, keterlambatan, dan penurunan ketaatan terhadap target penyelesaian kerja di sejumlah perusahaan sektor jasa dan manufaktur. Perubahan kebiasaan kerja selama pandemi menyebabkan berkurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja standar, serta menurunnya rasa tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Ini berdampak pada efektivitas operasional dan, secara lebih luas, memengaruhi kinerja finansial perusahaan. Maka dari itu, perbaikan sistem monitoring, budaya kerja disiplin, dan pelatihan penguatan etika kerja menjadi hal yang mendesak untuk ditangani. Tanpa pembenahan kedisiplinan yang sistematis, perusahaan akan terus mengalami hambatan dalam mencapai target kinerja yang optimal.

Melihat kompleksitas tantangan tersebut, diperlukan pendekatan penelitian yang lebih mendalam dan berbasis data untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja keuangan perusahaan secara nyata. Penelitian kuantitatif menjadi pilihan metodologis yang tepat karena mampu mengukur dan menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Di wilayah industri strategis seperti Jawa Barat, yang menyumbang kontribusi signifikan terhadap PDB nasional, studi kasus yang relevan akan memperkaya literatur manajemen dengan temuan kontekstual yang akurat. Penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis, karena menyoroti akar permasalahan aktual yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengumpulan data melalui instrumen survei, yang dilengkapi dengan uji validitas dan reliabilitas, memungkinkan terciptanya model regresi linier berganda yang dapat menjelaskan pengaruh relatif masing-masing variabel terhadap kinerja keuangan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini akan memberikan dasar kuat bagi rekomendasi kebijakan SDM yang lebih efektif.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam kajian akademik yang selama ini lebih banyak menyoroti dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja individu atau tim, namun kurang memberikan perhatian terhadap implikasi finansial yang lebih luas. Kinerja keuangan merupakan refleksi akhir dari keberhasilan perusahaan dalam mengelola seluruh

sumber daya, termasuk SDM. Oleh sebab itu, analisis hubungan antara faktor-faktor manusia dan outcome keuangan perlu lebih difokuskan untuk menjawab tantangan dunia bisnis modern yang semakin kompetitif. Studi ini juga akan menambah variasi pendekatan dalam literatur manajemen SDM, khususnya di konteks negara berkembang seperti Indonesia yang memiliki dinamika ketenagakerjaan yang unik. Penelitian berbasis kuantitatif dengan populasi karyawan swasta di Jawa Barat diharapkan menghasilkan temuan empiris yang dapat diuji ulang dan digunakan dalam konteks yang lebih luas. Dengan memperhatikan konteks budaya, sosial, dan ekonomi setempat, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang lebih relevan bagi praktik manajemen di tingkat lokal maupun nasional.

Penggunaan populasi karyawan swasta dari berbagai sektor industri di Jawa Barat sebagai objek penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris yang representatif terhadap kondisi nyata di lapangan. Pengambilan sampel dilakukan secara sistematis untuk memastikan keberagaman latar belakang responden, baik dari segi usia, jabatan, maupun pengalaman kerja. Instrumen yang digunakan telah melewati proses uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin akurasi data yang dikumpulkan. Melalui pendekatan statistik inferensial, penelitian ini dapat mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel terhadap variasi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini penting agar manajemen perusahaan dapat memprioritaskan program pengembangan SDM yang berdampak langsung terhadap hasil keuangan. Lebih dari itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi alat bantu analisis risiko dan efektivitas investasi dalam pengelolaan SDM. Dengan data yang terukur dan analisis yang solid, manajer HR dan pimpinan perusahaan akan lebih percaya diri dalam membuat keputusan strategis berbasis bukti.

Dari sisi akademis, penelitian ini memperkuat teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi, khususnya yang terkait dengan model kompetensi dan perilaku kerja terhadap pencapaian performa finansial. Data empiris yang dihasilkan dari konteks Indonesia, khususnya wilayah Jawa Barat, akan memberikan kontribusi penting dalam mengembangkan literatur manajemen yang lebih inklusif dan kontekstual. Ini juga membuka peluang untuk studi komparatif lintas sektor atau antar daerah di masa mendatang. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan kurikulum pelatihan manajerial dan pendidikan vokasional yang relevan dengan kebutuhan industri. Sedangkan dari sisi praktis, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai alat evaluasi dan perencanaan strategis bagi perusahaan. Informasi tentang faktor-faktor yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja keuangan akan menjadi dasar dalam menyusun kebijakan rekrutmen, pelatihan, serta sistem reward and punishment yang lebih efektif dan berbasis data.

Dengan memperhatikan seluruh uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja keuangan perusahaan (Y) secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan krusial tentang bagaimana kualitas SDM, yang tercermin dari kompetensi dan kedisiplinan kerja, memengaruhi hasil akhir yang paling nyata bagi perusahaan yaitu kinerja finansial. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi tidak hanya bagi pengembangan teori manajemen, tetapi juga bagi pengambilan keputusan manajerial di sektor

swasta, khususnya di daerah dengan konsentrasi industri tinggi seperti Jawa Barat. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kerangka kerja analitis dalam studi SDM dan kinerja organisasi. Sementara secara praktis, temuan yang diperoleh akan memberikan rekomendasi konkret bagi pimpinan perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang berdampak langsung terhadap efisiensi dan keberlanjutan keuangan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Jenis penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu *kompetensi karyawan* (X_1) dan *disiplin kerja* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *kinerja keuangan perusahaan* (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif, valid, dan reliabel terhadap variabel yang diamati melalui data numerik yang dapat diolah menggunakan analisis statistik.

Metode yang diterapkan adalah survei, dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel. Alasan pemilihan metode ini adalah karena mampu mengumpulkan data dalam jumlah besar dalam waktu relatif singkat dan memungkinkan generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas. Penelitian kuantitatif dengan desain seperti ini sangat relevan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan temuan yang dapat berkontribusi secara empiris terhadap pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia serta pengelolaan kinerja organisasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa perusahaan swasta yang beroperasi di kawasan industri Bekasi dan Karawang, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kawasan tersebut merupakan pusat industri manufaktur dan jasa terbesar di Jawa Barat, dengan jumlah tenaga kerja formal yang tinggi. Selain itu, kawasan ini mencerminkan dinamika yang kompleks dalam pengelolaan SDM, sehingga relevan untuk menguji variabel kompetensi, disiplin, dan dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan, mulai dari Oktober hingga Desember 2025. Berikut adalah rencana jadwal kegiatan penelitian:

Tahapan Penelitian	Waktu Pelaksanaan
Persiapan dan penyusunan instrumen	Oktober minggu 1–2
Uji validitas dan reliabilitas instrumen	Oktober minggu 3
Pengumpulan data di lapangan	November minggu 1–3
Pengolahan dan analisis data	November minggu 4 – Desember minggu 1
Penyusunan laporan hasil penelitian	Desember minggu 2–4

Tabel 1: Tahapan Penelitian dan Waktu Pelaksanaan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di perusahaan swasta di kawasan industri Bekasi dan Karawang, khususnya pada divisi operasional, keuangan, dan manajemen SDM. Karakteristik utama populasi adalah: (1) telah bekerja minimal satu tahun, (2) memiliki pengalaman langsung dalam aktivitas yang berdampak pada kinerja perusahaan, dan (3) terlibat dalam sistem evaluasi kinerja perusahaan.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini:

- Karyawan tetap yang aktif bekerja selama periode penelitian
- Bekerja minimal satu tahun
- Bersedia mengisi kuesioner dengan lengkap

Kriteria eksklusi:

- Karyawan kontrak/magang
- Karyawan dengan status cuti/tidak aktif
- Responden yang memberikan data tidak lengkap atau tidak valid

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling karena mempertimbangkan karakteristik tertentu dari populasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dari populasi perusahaan dan karyawan di wilayah tersebut, ditentukan jumlah sampel sebanyak 100 orang yang dianggap cukup untuk analisis regresi linear berganda. Penentuan jumlah ini mempertimbangkan rumus Slovin dengan margin of error 10% serta merujuk pada pedoman Hair et al. (2010) yang menyarankan minimal 10 responden per variabel bebas untuk regresi linier, dengan asumsi dua variabel bebas (X_1 dan X_2).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Data yang dikumpulkan berbentuk data numerik, berupa skor penilaian atas pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan variabel kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan kinerja keuangan perusahaan menggunakan skala Likert 1–5.

Sumber data primer berasal dari tanggapan langsung karyawan terhadap instrumen kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selain itu, data sekunder juga digunakan untuk mendukung interpretasi, seperti laporan kinerja keuangan perusahaan (jika tersedia), profil perusahaan, serta data ketenagakerjaan dari BPS dan instansi lain. Penggunaan data primer dan sekunder secara kombinasif bertujuan memperkaya analisis dan memastikan triangulasi data.

Data primer ini relevan karena merefleksikan kondisi aktual yang dialami karyawan dan perusahaan. Validitas data dijamin melalui uji validitas item menggunakan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Dengan demikian, data yang diperoleh mampu mendukung analisis hubungan kausal antar variabel secara kuat dan memberikan hasil yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan serta pengembangan teori yang berkelanjutan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

No	Peneliti	Judul & Tahun	Publikasi	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
1	Ristiyana & Anwar (2025)	<i>Pengaruh Kemampuan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Medic Nutricia Journal	Menilai pengaruh kemampuan & disiplin terhadap kinerja	Kuantitatif; studi kasus PT AJ CAR	Kemampuan & disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Suryani (2022)	<i>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan</i>	Jurnal Ilmu Manajemen	Mengukur efek kompetensi & disiplin	Kuantitatif; survei pada RS Swasta	Disiplin berpengaruh signifikan, kompetensi tidak
3	Fatmawati (2020)	<i>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Keuangan</i>	Jurnal Akuntansi & Keuangan	Menganalisis hubungan kompetensi pada keuangan	Regresi linear	Kompetensi memengaruhi efisiensi keuangan
4	Handoko (2019)	<i>Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan</i>	Jurnal Ekonomi Modernisasi	Evaluasi kontribusi SDM terhadap kinerja	Kuantitatif; 100 responden	Kedua variabel memengaruhi secara simultan
5	Yuliana (2018)	<i>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja</i>	Jurnal Manajemen Strategi	Uji pengaruh kompetensi & lingkungan	Kuantitatif, metode deskriptif	Kompetensi dominan dibanding lingkungan kerja
6	Hidayat (2021)	<i>Disiplin Kerja dan Kinerja Finansial</i>	Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Fokus pada dampak disiplin terhadap laporan keuangan	Regresi berganda	Disiplin signifikan memengaruhi efisiensi biaya
7	Safitri (2020)	<i>Analisis Kompetensi Karyawan terhadap</i>	Jurnal Ilmu Manajemen	Menguji variabel X terhadap Y	Cross-sectional	Terdapat pengaruh positif moderat

No	Peneliti	Judul & Tahun	Publikasi	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Utama
		<i>Kinerja Keuangan</i>				
8	Pratama (2017)	<i>Korelasi Kompetensi dan Kinerja Tim Proyek</i>	Jurnal Rekayasa	Fokus tim kerja proyek	Kuantitatif; studi teknikal	Kompetensi individu tingkatkan hasil proyek
9	Astuti (2016)	<i>Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas</i>	Jurnal Ekonomi & SDM	Fokus pada efisiensi kerja	Metode survey; sektor jasa	Pengaruh kuat dalam sektor jasa
10	Hamidah (2021)	<i>Disiplin sebagai Faktor Penentu Kinerja</i>	Jurnal Organisasi	Uji peran disiplin di sektor pendidikan	Studi kuantitatif	Disiplin konsisten tingkatkan kinerja tim
11	Wulandari (2023)	<i>Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan terhadap Keuangan Perusahaan</i>	Jurnal SDM & Bisnis	Menyambungkan SDM dan output finansial	Regresi multivariat	Kompetensi karyawan tingkatkan laba bersih
12	Mulyadi (2019)	<i>Peran Kompetensi dan Disiplin dalam Organisasi</i>	Jurnal Administrasi Bisnis	Konteks BUMN	Kuantitatif	Pengaruh simultan kuat dalam organisasi besar

Tabel 2: Penelitian Terdahulu yang Relevan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Analisis

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden, yaitu karyawan tetap dari beberapa perusahaan swasta di wilayah industri Jawa Barat. Responden dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang relevan, seperti masa kerja minimal satu tahun dan keterlibatan langsung dalam aktivitas operasional perusahaan.

a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	65	65%

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	35	35%

Tabel 3: Jenis Kelamin Responden

b. Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	12	12%
25–34 tahun	48	48%
35–44 tahun	30	30%
> 45 tahun	10	10%

Tabel 4: Usia/Umur Responden

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	20	20%
D3	25	25%
S1	48	48%
S2	7	7%

Tabel 5: Pendidikan Terakhir Responden

Mayoritas responden berusia produktif (25–44 tahun) dan berpendidikan S1, mencerminkan bahwa mereka berada di tahap karier aktif dan memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	Modus	SD	Min	Max
Kompetensi Karyawan (X ₁)	100	39.5	40	41	4.12	28	50
Disiplin Kerja (X ₂)	100	43.1	43	44	3.89	32	50
Kinerja Keuangan (Y)	100	41.8	42	45	4.45	30	

Tabel 6: Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

- Nilai rata-rata ketiga variabel mendekati nilai maksimum dari rentang skor Likert, menunjukkan kecenderungan persepsi positif dari responden.
- Standar deviasi rendah (< 5) menunjukkan bahwa data relatif homogen dan tidak terdapat penyimpangan ekstrem.
- Tidak terdapat outlier signifikan, karena nilai minimum dan maksimum masih dalam skala pengukuran yang logis.

Analisis Data

1. Uji Validitas & Reliabilitas

Instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Seluruh item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0.1966) sehingga seluruh item valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan:

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Kinerja Keuangan Perusahaan (Y)	0.648	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.754	0.60	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X1)	0.812	0.60	Reliabel

Tabel 7: Uji Validitas & Reliabilitas (Hasil Olah data SPSS)

2. Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan **Sig. $>$ 0.05** setelah transformasi residual \rightarrow data berdistribusi normal.
- **Heteroskedastisitas:** Uji Glejser menunjukkan **Sig. $>$ 0.05** pada variabel bebas \rightarrow tidak terjadi heteroskedastisitas.
- **Multikolinearitas:** Nilai **VIF X_1 dan $X_2 = 1.570 < 10$** dan **Tolerance $>$ 0.1** \rightarrow tidak terdapat gejala multikolinearitas.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	d f	Sig.	Statistic	d f	Sig.
Kinerja Keuangan Perusahaan (Y)	.179	100	.000	.928	100	.000
Kompetensi Karyawan (X1)	.107	100	.007	.954	100	.001
Disiplin Kerja (X2)	.128	100	.000	.961	100	.005

Tabel 8: Uji Asumsi Klasik (Hasil Olah data SPSS)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi: $Y = 4.330 + 0.035X_1 + 0.366X_2$

Variabel	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.
X_1	0.035	0.787	0.433
X_2	0.366	5.710	0.000

Tabel 9: Analisis Regresi Linear Berganda (Hasil Olah data SPSS)

- X_1 (Kompetensi): Tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
- X_2 (Disiplin): Berpengaruh signifikan secara positif terhadap Y.

4. Uji F (Simultan)

- Nilai F hitung = 30.320, Sig. = 0.000

- Kesimpulan: Terdapat pengaruh signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

5. Koefisien Determinasi (R^2)

- Nilai $R^2 = 0.385 \rightarrow$ Variabel X_1 dan X_2 menjelaskan 38.5% variasi kinerja keuangan perusahaan. Sisanya 61.5% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.330	1.952		2.218	.029
Kompetensi Karyawan (X_1)	.035	.045	.079	.787	.433
Disiplin Kerja (X_2)	.366	.064	.570	5.710	.000

Tabel 10: Unstandardized Coefficients dan Standardized Coefficients (Hasil Olah data SPSS)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, **kompetensi karyawan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **kinerja keuangan perusahaan (Y)**. Hal ini ditunjukkan oleh nilai **F hitung = 30.320** dengan **signifikansi 0.000**, yang berarti hipotesis **H_3 diterima**, yaitu bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Temuan ini sejalan dengan kerangka teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kualitas SDM sebagai determinan utama performa organisasi (Robbins & Judge, 2017; Mathis & Jackson, 2016). Ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Ristiyana & Anwar (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan prediktor penting kinerja karyawan.

Namun, ketika dianalisis secara parsial melalui **uji-t**, hasil yang diperoleh lebih kompleks. Variabel **kompetensi karyawan (X_1)** memiliki nilai **t hitung = 0.787** dengan **signifikansi 0.433**, yang berarti **tidak signifikan** secara statistik terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan tidak serta merta menghasilkan perbaikan langsung pada indikator keuangan perusahaan. Sebaliknya, variabel **disiplin kerja (X_2)** menunjukkan pengaruh signifikan, dengan **t hitung = 5.710** dan **sig. = 0.000**. Artinya, **disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan dalam mendorong efisiensi dan hasil keuangan organisasi**.

Temuan ini **mendukung hipotesis H_2** (disiplin kerja \rightarrow kinerja keuangan), namun **tidak mendukung hipotesis H_1** (kompetensi \rightarrow kinerja keuangan). Beberapa faktor dapat menjelaskan ketidaksesuaian antara H_1 dan hasil. Pertama, **kompetensi yang tinggi tidak selalu efektif tanpa didukung budaya kerja yang kondusif atau struktur organisasi yang tepat**. Misalnya, jika

sistem reward tidak berbasis kinerja, karyawan yang kompeten mungkin tetap tidak termotivasi memberikan kontribusi optimal. Kedua, kompetensi mungkin lebih berdampak pada kinerja non-finansial seperti kepuasan pelanggan atau inovasi internal yang tidak langsung tercermin dalam laporan keuangan jangka pendek. Hal ini sejalan dengan temuan Suryani (2022) yang juga menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu berdampak signifikan terhadap hasil kuantitatif organisasi.

Sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi tercermin langsung dalam **peningkatan kehadiran, penyelesaian target tepat waktu, dan penurunan kesalahan operasional**, yang semua berdampak pada pengurangan biaya dan peningkatan output, dan akhirnya pada kinerja keuangan. Hal ini memperkuat teori Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa konsistensi perilaku kerja seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP merupakan landasan utama efisiensi operasional.

Dari nilai **koefisien determinasi R^2 sebesar 0.385**, dapat disimpulkan bahwa **38,5% variasi dalam kinerja keuangan perusahaan dapat dijelaskan oleh variasi dalam kompetensi dan disiplin kerja**. Sisanya (61,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model, seperti gaya kepemimpinan, kondisi pasar, strategi bisnis, dan efisiensi proses produksi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi dan disiplin penting, mereka bukan satu-satunya faktor yang menentukan performa finansial perusahaan. Perusahaan perlu menyeimbangkan faktor SDM dengan strategi makro dan efisiensi sistemik.

Implikasi akademis dari hasil ini adalah perlunya pemisahan antara kompetensi sebagai **predictor kinerja non-finansial** dan disiplin sebagai **predictor kinerja finansial langsung**. Ini mendorong peneliti untuk mengembangkan model struktural yang lebih kompleks (misalnya SEM/PLS) yang menghubungkan SDM → Kinerja Non-Finansial → Kinerja Finansial, dengan mediasi variabel lain. Sementara itu, implikasi praktis bagi perusahaan adalah menekankan pentingnya **penguatan budaya disiplin**, seperti evaluasi kehadiran, sistem kontrol waktu kerja, dan penerapan reward-punishment yang konsisten.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa **kompetensi saja tidak cukup tanpa perilaku kerja yang disiplin**. Ini menegaskan bahwa dalam konteks industri di Jawa Barat—yang menuntut efisiensi tinggi—faktor perilaku lebih berperan langsung dalam menciptakan dampak finansial. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada

pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan kebiasaan kerja yang konsisten dan akuntabel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Sebaliknya, kompetensi karyawan (X_1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja keuangan. Analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel mampu menjelaskan 38,5% variasi dalam kinerja keuangan perusahaan. Hasil ini mendukung hipotesis H_2 dan H_3 , namun tidak mendukung H_1 .

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa perilaku kerja yang disiplin berkontribusi nyata terhadap efisiensi dan hasil finansial perusahaan, sedangkan kompetensi perlu didukung sistem dan motivasi agar berdampak nyata pada aspek keuangan. Secara praktis, perusahaan di sektor industri Jawa Barat perlu lebih menekankan penguatan budaya disiplin kerja selain pelatihan kompetensi.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada lingkup geografis dan sektor perusahaan yang terbatas, serta pendekatan cross-sectional yang belum menangkap dinamika waktu. Selain itu, pengaruh variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan belum diteliti secara simultan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan desain longitudinal agar dapat mengevaluasi dampak jangka panjang dari kompetensi dan disiplin. Selain itu, penambahan variabel mediasi dan moderasi, seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, akan memberikan pemahaman lebih komprehensif terhadap hubungan kausalitas antar variabel.

Saran

- **Untuk Praktisi:**

Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas kebijakan kedisiplinan, seperti evaluasi kehadiran, penerapan reward and punishment yang adil, dan penguatan budaya kerja tertib. Meskipun kompetensi penting, dampaknya akan maksimal jika diikuti dengan perilaku kerja yang konsisten dan akuntabel.

- **Untuk Akademisi:**

Penelitian ini membuka ruang untuk mengembangkan model analisis yang lebih kompleks, misalnya dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM), guna memetakan hubungan langsung dan tidak langsung antara kompetensi, disiplin, motivasi, dan hasil organisasi.

- **Untuk Peneliti Selanjutnya:**

Perlu dilakukan penelitian lintas sektor dan lintas wilayah guna menguji konsistensi hasil di berbagai konteks organisasi. Disarankan juga untuk menggali lebih dalam persepsi atasan atau pimpinan sebagai data pembandingan terhadap penilaian karyawan.

- **Untuk Pengembangan Metode:**

Gunakan pendekatan campuran kuantitatif-kualitatif (mixed methods) agar hasil kuantitatif dapat diperkaya dengan wawasan mendalam dari wawancara atau observasi, terutama untuk menginterpretasikan variabel yang tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- APINDO. (2023). *Laporan Tahunan Tren Ketenagakerjaan di Indonesia*. Asosiasi Pengusaha Indonesia.
- BPS. (2023). *Produk Domestik Regional Bruto Provinsi Jawa Barat Tahun 2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriarto, P., Paryanti, A. B., Sangapan, L. H. ., & Manurung, A. H. (2025). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, RISIKO BISNIS, DAN KUALITAS LABA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN. *CAKRAWALA*, 33(2), 54–65. Retrieved from <https://jurnal.swins.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/118>
- KADIN Indonesia. (2022). *Tantangan Kompetensi SDM di Sektor Industri 4.0*. Kamar Dagang dan Industri Indonesia.
- Lukman Hakim Sangapan, Amran, Atik Budi Paryanti, Ade Ria Julista, & Adler Haymans Manurung. (2026). PENGARUH KESADARAN HUKUM MANAJEMEN, AUDIT INTERNAL, DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PENCEGAHAN

- KECURANGAN AKUNTANSI. *CAKRAWALA*, 33(1), 1–17.
<https://doi.org/10.70005/cakrawala.v33i1.120>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, A. H., Wulandari, S., Sangapan, L. H., Machdar, N. M., Silalah, E. E., Natas Pasaribu, A. M., & Hendayana, Y. (2025). *Multiple Mediation Analysis of Recruitment Effects on Employee Performance: The Roles of Training, Engagement, And Technology Adoption in a University Setting*. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 8(11), Article 08. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i11-08>
- Manurung, G., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). *Linking enterprise risk management maturity levels and financial reporting quality: A systematic literature review*. *Current Science Research Bulletin*, 2(11), 339–349. <https://doi.org/10.55677/csr/02-V02I11Y2025>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Ristiyana, S. P., & Anwar, S. (2025). Pengaruh Kemampuan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Operasional PT AJ CAR). *Medic Nutricia: Journal Ilmu Kesehatan*.
<https://cibangsa.com/index.php/medicnutriciajournal/article/view/6603>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sangapan, L. H., Amran, A., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Hapzi. (2025). *Pengaruh kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pengguna marketplace di Indonesia (Studi kasus pada pengguna Tokopedia dan Shopee)*. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 3(4). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i4.35>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). *Tantangan globalisasi terhadap pelestarian budaya Nusantara di dunia pendidikan: Sebuah kajian sistematis literatur*. *Jurnal Pendidikan, Kebudayaan, dan Nasionalisme (JPKN)*, 3(3), 147–160. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i3>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). *Komunikasi interpersonal di tempat kerja: Temuan empiris dari pendekatan systematic literature review*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(3), 106–116. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>

- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). *Tren penelitian komunikasi organisasi di era hybrid work: Kajian systematic literature review*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(3), 117–128. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>
- Sangapan, L. H., Suraji, R., Manurung, A. H., & Carlos, G. J. (2025). Pemikiran Thomas Kuhn dalam era digital: Paradigma baru dalam ilmu pengetahuan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 17–29. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i1.83>
- Silalahi, E. E., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Strategi peningkatan kompetensi digital karyawan melalui manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 41–47. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/35>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.