

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU SEMANDANG JAYA DI
BALAI SEMANDANG KECAMATAN SIMPANG HULU KABUPATEN
KETAPANG**

Pilemon Ependi

Email: filemonependi@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Semandang Jaya. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan CU Semandang Jaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden pada CU Semandang Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software spss 22*. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar tidak terlalu otoriter dalam melakukan pengawasan kerja sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut semakin taat pada peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

KATA KUNCI: Kompetensi, Pelatihan, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka sumber daya manusia perlu kita kelola dengan baik, karena jika kualitas sumber daya manusianya meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin efektif dan efisien pula dalam memajukan suatu perusahaan. Masalah tentang kinerja karyawan menjadi suatu masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi *output* dari suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di era sekarang ini. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki koperasi serta sikap disiplin dan disertai dengan dilakukannya pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan.

Kompetensi yang minim dalam perusahaan bisa dilihat karena kurangnya sebagian karyawan dalam pemahaman tugas ataupun kurangnya penguasaan akan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi karyawan yang dilandasi oleh pengetahuan, kecakapan atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja, dapat menentukan kemampuan diri karyawan bagi perusahaan. Karyawan yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka perusahaan akan mempertahankan karyawannya untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya, dengan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pelatihan merupakan pengembangan yang sistematis tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh oleh seseorang individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara memadai. Jika dalam suatu pekerjaan tidak ada pelatihan maka tidak akan berjalan sesuai dengan rencana, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri akan semakin menurun. Maka dari hal tersebut pelatihan merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan agar kinerja dalam perusahaan bisa tetap optimal dan bagus. Sasmito et al, (2021).

Selain Pelatihan, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sikap yang disiplin memperlihatkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka dari itu sikap kedisiplinan perlu di tegakan dalam suatu perusahaan. Ginting, (2021).

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2012: 9) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Wibowo dalam Sudaryo (2018: 177), pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang penting atau sebagai sebuah unggulan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada

dalam diri karyawan, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pelealu, (2022).

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Wibowo dalam Sudaryo (2018:178) yaitu:

- a. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. motif mendorong, mengarahkan, dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat (*trait*), yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Karakter seseorang dapat memengaruhi prestasi di tempat kerja, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.
- c. Konsep Diri (*self-concept*), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam berbagai situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, karena dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan.
- e. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi atau keterampilan kognitif meliputi pemikiran analitis dan konseptual.

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2009:203), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kontesa et al, (2022). Menurut Spencer dalam Sutrisno (2009:203), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Edison (2018:53), kompetensi adalah seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cermat dan benar atau dengan kata lainnya memahami dan menguasai keahlian yang seharusnya ia kerjakan.

Menurut Sagala (2009:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Palan dalam Tannady (2017:385), kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Mathis dalam Sudaryo (2018: 123) “Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara

sempit atau pun luas. Untuk lebih memahami pengertian dari pelatihan dapat dilihat dari beberapa penjelasan menurut para ahli, yaitu:

- a. Menurut Sofyandi dalam Sudaryo (2018:123) “Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya dengan lebih efektif dan efisien”.
- b. Menurut Hariandja dalam Sudaryo (2018:124) “Pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, serta cara untuk mengubah sikap pegawai terhadap suatu objek pekerjaan”.

Menurut mangkunegara dalam Sudaryo (2018:135) menjelaskan bahwa indikator pelatihan antara lain:

- a. Instruktur
Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu Pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b. Peserta
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c. Materi
Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
- d. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
- e. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.
- f. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Menurut Tannady (2017:318), pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam

pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Kasmir (2018:126), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Sagala (2009:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Suparyadi (2015:228), pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya meningkatkan ketampilan, penguasaan pengetahuan, dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012: 193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Ginting et al, (2022).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno (2009:97), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2012: 195-198) menjelaskan bahwa ada 8 indikator mengenai disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Menurut Suparyadi (2015:337), kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal

sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sudaryo (2018: 203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo (2018:205) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan terdapat empat indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyedian produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai persaingan.

b. Kuantitas Kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan memapuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan.

c. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

d. Kerja Sama

pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka Panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka di peroleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di CU Semandang Jaya.

H₂: Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di CU Semandang Jaya.

H₃: Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CU Semandang Jaya.

H₄: Ada pengaruh signifikan kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CU Semandang Jaya.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang

digunakan adalah studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Semandang Jaya yang berjumlah 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. yaitu seluruh karyawan CU Semandang Jaya sebanyak 100 orang responden. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *Statistical Package For The Social Sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
CU SEMANDANG JAYA
UJI VALIDITAS

| Variabel | Indikator | R_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Kopetensi (X1) | X _{1.1} | ,500 | 0,196 | Valid |
| | X _{1.2} | ,560 | 0,196 | Valid |
| | X _{1.3} | ,573 | 0,196 | Valid |
| | X _{1.4} | ,708 | 0,196 | Valid |
| | X _{1.5} | ,554 | 0,196 | Valid |
| Pelatihan (X2) | X _{2.1} | ,580 | 0,196 | Valid |
| | X _{2.2} | ,670 | 0,196 | Valid |
| | X _{2.3} | ,735 | 0,196 | Valid |
| | X _{2.4} | ,650 | 0,196 | Valid |
| | X _{2.5} | ,675 | 0,196 | Valid |
| | X _{2.6} | ,750 | 0,196 | Valid |
| Disiplin Kerja (X3) | X _{3.1} | ,600 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.2} | ,570 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.3} | ,593 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.4} | ,738 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.5} | ,586 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.6} | ,500 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.7} | ,560 | 0,196 | Valid |
| | X _{3.8} | ,573 | 0,196 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | ,644 | 0,196 | Valid |
| | Y _{1.2} | ,537 | 0,196 | Valid |
| | Y _{1.3} | ,639 | 0,196 | Valid |
| | Y _{1.4} | ,718 | 0,196 | Valid |

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
CU SEMANDANG JAYA
UJI REABILITAS

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------------|-----------------|------------|
| Kompetensi (X1) | ,745 | 0,60 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | ,722 | 0,60 | Reliabel |
| Displin Kerja (X3) | ,743 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | ,725 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi adalah 0,745 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan adalah 0,722 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,743 lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,725. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
CU SEMANDANG JAYA
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6,590 | 1,939 | | 3,399 | ,001 |
| KOMPETENSI | ,111 | ,085 | ,119 | 1,314 | ,001 |
| PELATIHAN | ,308 | ,089 | ,364 | 3,475 | ,001 |
| DISIPLIN KERJA | ,182 | ,118 | ,163 | 1,535 | ,001 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi CU Semandang Jaya sebagai berikut:

$$Y = 0,119 X_1 + 0,364 X_2 + 0,163 X_3$$

- 1) Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,119 yang artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan kompetensi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,364 yang artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan pelatihan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,163 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

TABEL 4
CU SEMANDANG JAYA
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,516 ^a | ,266 | ,243 | 1,57887 |

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian korelasi determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,266 atau 26,6 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,6 persen dan 51,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 5
CU SEMANDANG JAYA
UJI F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 86,689 | 3 | 28,896 | 11,592 | ,000 ^b |
| | Residual | 239,311 | 96 | 2,493 | | |
| | Total | 326,000 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2020

Berdasarkan Tabel 5, hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis

dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 6
CU SEMANDANG JAYA
UJI t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Beta | T | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 6,590 | 1,939 | | 3,399 | ,180 |
| KOMPETENSI | ,111 | ,085 | ,119 | 1,714 | ,000 |
| PELATIHAN | ,308 | ,089 | ,364 | 3,475 | ,005 |
| DISIPLINKERJA | ,182 | ,118 | ,163 | 1,835 | ,024 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2020

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil *output* SPSS untuk pengujian uji t menunjukkan nilai signifikansi dari masing-masing variable memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, yakni variabel kompetensi dengan nilai 0,000, variable pelatihan dengan nilai 0,005 dan variable disiplin kerja dengan nilai 0,024. Maka berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dinyatakan bahwa variable kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CU Semandang Jaya. Karena adanya kompetensi yang dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat., dan adanya pelatihan yang dilakukan dengan teratur dan sesuai prosedur maka akan meningkatkan kinerja karyawan. serta adanya disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga pencapaian target perusahaan akan optimal.

Penulis memberikan kepada karyawan untuk melakukan kompetensi karena dengan adanya kompetensi dalam pekerjaan dapat tercapai dengan baik dan diharapkan juga agar tidak terlalu otoriter dalam bekerja, namun tetap terkendali. Sehingga karyawan tidak terlalu terbebani dalam menjalankan tugasnya karena mereka juga mempunyai kesadaran diri yang tinggi.

Dan Penulis menyarankan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan karena dengan adanya pelatihan akan mempermudah karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan yang sudah megikuti pelatihan akan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja agar mencapai target perusahaan.

Serta untuk karyawan penulis menyarankan agar untuk tetap disiplin, taati peraturan yang ada, dan mengikuti prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karena karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan akan tetap dipertahankan.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variabel pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas karena masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron, 2018. *Manajemen dan Riset*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.

Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.

Kontesa, M., Wong, J.C.Y., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2022). Happiness and Economic Choice. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 6(1), 78-96.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.