

## **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK**

**Arianti**

Email: Arianti1802@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Anzon Autoplaza di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang digunakan hanya karyawan yang melakukan penjualan berjumlah 70 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak dilihat dari  $F_{hitung}$  7,593 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,13. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.

**KATA KUNCI:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil, apabila sumber daya manusia yang dimiliki sudah menunjukkan kinerja terbaiknya dan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan benar, karena dengan adanya sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan memberikan peluang yang besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sasmito et al, (2021).

Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilihat dari berkurangnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan secara berulang-ulang pada saat melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan salah satunya adalah dengan menerapkan program pengembangan karyawan berbasis kompetensi. Selain itu perusahaan juga harus memerhatikan kedisiplinannya. Karyawan yang berdisiplin cenderung akan bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Averio, (2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak atau yang biasa dikenal dengan Anzon Toyota yang terletak di Jalan Jenderal Ahmad Yani No .89. PT Anzon Autoplaza merupakan dealer resmi untuk pemasaran mobil Toyota yang ketiga di Pontianak setelah PT Astra Internasional dan PT Sumber Mobil Khatulistiwa yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan roda empat, penyediaan suku cadang (*sparepart*) dan juga bengkel (*service*).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.”

## **KAJIAN TEORITIS**

Kompetensi merupakan unsur yang penting dan perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompetensi, perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, maupun kemampuan kerja seseorang dalam bidang tertentu. Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2009: 203) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang membuat orang tersebut mampu untuk memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Selanjutnya Martin dalam Priansa (2016: 254) menjelaskan kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan, dengan menampilkan kreativitas yang dimiliki dan keterampilan menghasilkan jaringan. Kompetensi juga mengarah kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk pengembangan karyawan. Kompetensi memiliki beberapa indikator yaitu pengalaman, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dikemukakan oleh sutrisno (2009).

Dari pendapat di atas mengenai kompetensi, dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan memang penting dan diperlukan bagi perusahaan. Kompetensi dapat dijadikan acuan untuk menentukan kemampuan kerja karyawan dan memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul, sehingga dapat dikatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin terampil karyawan dalam bekerja, semakin menunjukkan karyawan tersebut berkualitas dan berkompetensi. Hal ini tentu saja memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Kontesa et al, (2020).

Disiplin adalah sikap seseorang yang memiliki kesediaan dan kerelaan untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pelealu, (2022). Karyawan dengan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan mempercepat tujuan perusahaan. Ginting et al, (2022). Sedangkan karyawan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan yang dijelaskan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 86). Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005), yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Dari pendapat di atas mengenai disiplin, dapat diketahui bahwa disiplin itu memang penting dan harus diperhatikan oleh karyawan. Karyawan yang berdisiplin tentu saja akan bekerja dengan optimal dan kinerja yang dihasilkan juga lebih maksimal, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berdisiplin tentu saja akan menghasilkan kinerja yang merosot dan hal ini tentu saja akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Selanjutnya Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016: 269) menjelaskan kinerja adalah perilaku yang ditampilkan setiap orang secara nyata sesuai dengan pekerjaan dan perannya di dalam organisasi dengan menampilkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2002), yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap.

Selain itu Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016: 272) juga menjelaskan pengukuran kinerja dapat digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran karyawan yang mengarah kepada suatu sistem formal dan terstruktur. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016: 270).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja yang ditampilkan karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilan. Semakin baik dan optimal kinerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas, akan semakin baik pula hasil yang didapatkan. Apabila dalam menjalankan tugas ada kesalahan dan menurunnya kinerja yang dilakukan karyawan, langkah selanjutnya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan melakukan tindakan yang cepat dan memikirkan kembali cara yang efektif agar karyawan dapat bekerja

dengan optimal, sehingga kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dapat diminimalisir.

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang melakukan penjualan berjumlah 70 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji t dan R square.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus  $df = n-2$ . Nilai r tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 70 ( $n=70$ ) yaitu berada pada angka 0,235. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Berarti kesimpulannya adalah variabel kompetensi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

### 2. Uji reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ . Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach alpha* variabel kompetensi sebesar 0,837, variabel disiplin kerja sebesar 0,876 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,814 yang melebihi 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *metode One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,241 lebih besar 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0,072 > 0,05$  dan nilai *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,073 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari angka 10 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,857, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,857. Nilai VIF dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 1,167, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,167. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja.

## d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,211, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,199. Nilai signifikansi pada masing-masing variable > 0,05, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 1**  
**PT ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2.775	.644				4.307
Kompetensi	.040	.137	.335	.991	.002	.857	1.167
Disiplin Kerja	.427	.115	.442	3.707	.000	.857	1.167

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui persamaan model regresi pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,335 X_1 - 0,442 X_2$$

Berikut ini penjelasan dari model regresi tersebut:

- Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,335. Artinya variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,442. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

## 5. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap  $X_1$  dan  $X_2$ . Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**TABEL 2**  
**PT ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK**  
**UJI F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.191	2	.596	7.593	.001 <sup>b</sup>
Residual	5.256	67	.078		
Total	6.447	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 2 di atas, nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 7,593 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau ( $7,593 >$  dari 3,13) disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,001 <$  0,05), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak.

#### 6. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya.

**TABEL 3**  
**PT ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK**  
**UJI t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.775	.644		4.307	.000
Kompetensi	.040	.137	.335	.991	.002
Disiplin Kerja	.427	.115	.442	3.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,002 dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi  $<$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 7. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 4**  
**PT ANZON AUTOPLAZA DI PONTIANAK**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 <sup>a</sup>	.815	.160	.28008

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diketahui nilai R square adalah 0,815 atau sebesar 81,5 persen, yang artinya bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,5 persen, sedangkan sisanya 18,5 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel kompetensi menghasilkan signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.
- b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t, variabel disiplin kerja menghasilkan signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.
- c. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada nilai signifikansi uji F dimana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ .

### 2. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian pada PT Anzon Autoplaza di Pontianak yaitu:



- a. Bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- b. Bagi perusahaan agar perlu memperhatikan dan mempertahankan hal-hal yang mendukung terciptanya disiplin kerja karyawan, diantaranya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi agar karyawan merasa lebih dihargai dan terus bersemangat dalam bekerja.
- c. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan dan meneliti variabel lain yang masih belum digunakan di dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Willy Jermias, dan Rasmansyah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 7.3.
- Arianty, Nel. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2.
- Astutik, Mardi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang." *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2.2 141-159.
- Averio, T. (2020). The Analysis of Influencing Factors on the Going Concern Audit Opinion—A Study in Manufacturing Firms in Indonesia. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 152-164.
- 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.
- Kontesa, M., Chai, L.S., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2020). Do Female Directors Manipulate Earnings. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 141-151.

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.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

