

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRANCH OFFICE RUMAH SEPAN CU KELING KUMANG KABUPATEN MELAWI

Yuliani Erni Rivani

Email: yulianierni122@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Kompetensi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Branch Office Rumah Sepan CU Keling Kumang Kabupaten Melawi. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada Branch Office Rumah Sepan Kabupaten Melawi. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 23 (*Statistical Program for Social Science, 23*) untuk mengklarifikasi data berupa angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik dalam kategori tertentu. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, uji multikolineritas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji t. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Branch Office Rumah Sepan CU Keling Kumang Kabupaten Melawi.

KATA KUNCI: Kompetensi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Koperasi Atau *Credit Union* adalah sebuah lembaga yang menawarkan berbagai layanan, seperti rekening giro, tabungan, pinjaman, serta kartu kredit. *Credit Union* atau sering disebut Koperasi Kredit menurut undang-undang perkoperasian No.25 tahun 1992, lebih mengakar gerakannya dalam kehidupan masyarakat, terutama dalam upaya menumbuhkan kekuatan ekonomi rakyat. Di tengah pertumbuhan dan perkembangan koperasi kredit Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu kompetensi dan kedisiplinan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Kinerja juga bisa dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Adapun Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi

peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya dan keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh tercapainya kinerja yang baik oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Branch Office Rumah Sepan Kabupaten Melawi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Dr. Emron Edison, et al. (2017: 188): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan”.

Menurut Paul Hersey, et al. (1996: 386) dalam buku Prof. Dr. Wibowo (2012: 102-105): Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang.

Menurut Walker & Sorkin (2011) dalam buku Dr. Emron Edison, et al. (2017: 189): “jika seorang karyawan tidak yakin dengan tugas yang diberikan dan berkeyakinan bahwa tugas tersebut tidak dapat dicapai, maka kinerja yang diharapkan tidak akan terwujud. Ketercapaian adalah menyangkut keyakinan bahwa sesuatu adalah mungkin, keyakinan itulah yang akan mendorong perilaku. Faktor utama dalam permasalahan adalah keyakinan seseorang”.

Kompetensi

Menurut Spencer (1993) dalam buku Dr. Emron Edison, et al. (2019:140): kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Menurut Dr. Wibowo (2015:271): Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

Kedisiplinan

Menurut Sutrisno (2010: 86): “bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut: kepedulian karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, semangat kerja serta keaktifan karyawan dalam melakukan pekerjaan, rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, adanya rasa memiliki dan solidaritas terhadap karyawan lain, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan”.

Menurut Hasibuan (2005: 193) dalam buku Supomo dan Nurhayati (2018: 133): “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik”. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018: 134-137): “Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner atau angket. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Branch Office Rumah Sepan CU Keling Kumang Kabupaten Melawi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 60 karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, penulis merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,254 untuk pernyataan pada variabel kompetensi.

Dengan demikian pernyataan pada Kompetensi dinyatakan valid, sehingga layak untuk dilanjutkan.

TABEL 1
UJI VALIDITAS KOMPETENSI

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,473	0,254	VALID
	X1.2	0,546	0,254	VALID
	X1.3	0,644	0,254	VALID
	X1.4	0,537	0,254	VALID
	X1.5	0,624	0,254	VALID
	X1.6	0,666	0,254	VALID
	X1.7	0,865	0,254	VALID
	X1.8	0,564	0,254	VALID
	X1.9	0,724	0,254	VALID

Sumber: Output spss, 2021

TABEL 2
UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KEDISIPLINAN

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X2)	X3.1	0,513	0,254	VALID
	X3.2	0,798	0,254	VALID
	X3.3	0,613	0,254	VALID
	X3.4	0,771	0,254	VALID
	X3.5	0,700	0,254	VALID
	X3.6	0,687	0,254	VALID
	X3.7	0,788	0,254	VALID
	X3.8	0,655	0,254	VALID
	X3.9	0,581	0,254	VALID
	X3.10	0,737	0,254	VALID
	X3.11	0,780	0,254	VALID
	X3.12	0,702	0,254	VALID
	X3.13	0,684	0,254	VALID
	X3.14	0,637	0,254	VALID
	X3.15	0,513	0,254	VALID
	X3.16	0,426	0,254	VALID
	X3.17	0,727	0,254	VALID
	X3.18	0,731	0,254	VALID
	X3.19	0,734	0,254	VALID

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,254 untuk pernyataan pada variabel komitmen organisasional. Dengan demikian pernyataan pada Kedisiplinan dinyatakan valid, sehingga layak untuk dilanjutkan.

TABEL 3
UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,451	0,254	VALID
	Y1.2	0,572	0,254	VALID
	Y1.3	0,722	0,254	VALID
	Y1.4	0,757	0,254	VALID
	Y1.5	0,744	0,254	VALID
	Y1.6	0,586	0,254	VALID
	Y1.7	0,792	0,254	VALID
	Y1.8	0,781	0,254	VALID
	Y1.9	0,862	0,254	VALID
	Y1.10	0,849	0,254	VALID
	Y1.11	0,824	0,254	VALID
	Y1.12	0,769	0,254	VALID

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,254 untuk pernyataan pada variabel komitmen organisasional. Dengan demikian pernyataan pada Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga layak untuk dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

TABEL 4
UJI RELIABILITAS

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,805	0,60	Reliabel
2	Kedisiplinan (X2)	0,930	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat diketahui nilai yang dihasilkan dari masing-masing Cronbach's Alpha untuk variabel kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. data dapat dikatakan reliabel jika lebih besar dari 0,60 atau 60 persen. Dari data diatas menunjukan semua variabel reliabel karena lebih besar dari 0,60 yang berarti responden menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil.

Uji F (Anova)

Berdasarkan Tabel 5 Diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 85.391 dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ artinya model regresi ini dinyatakan lolos Uji F. Dari hasil

pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi Dan Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

TABEL 5
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1132.451	2	566.225	85.319	.000 ^b
Residual	378.283	57	6.637		
Total	1510.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, KOMPETENSI

Sumber: Output SPSS, 2021

Uji t

TABEL 6
HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.245	3.900		.576	.567
KOMPETENSI	.326	.162	.204	2.018	.048
KEDISIPLINAN	.455	.066	.702	6.948	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output Spss, 2021

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis sebagai berikut:

1. H1: diterima. Karena nilai signifikansi X_1 sebesar $0,048 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H2: diterima. Karena nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Branch Office Rumah Sepan CU Keling Kumang Kabupaten Melawi
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Branch Office Rumah Sepan CU Keling Kumang Kabupaten Melawi.

Adapun saran-saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan kompetensi dan kedisiplinan yang baik karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk menambah variabel-variabel baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional dan tingkat pendidikan tidak mampu menjelaskan sepenuhnya kinerja karyawan atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memperhatikan fakto-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan dapat berkerja secara maksimal. Dari hasil penelitian ini faktor kompetensi dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka dari itu perusahaan harus meningkatkan kompetensi dan kedisiplinan karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Melisa, "Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan", *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, JMK 3 (1), 2018.
- Asmawiyah. Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makasar. *Jurnal ilmiah pena*, vol. 1 nomor 1, 2018.
- Dr. Edison Emron, Dr. Yohny Anwar, Dr. Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro.
- Fitriastuti Triana, 2013, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organisasional Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan", *JDM Vol. 4, No. 2*, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

- Hasibuan Malayu. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Kristanto Harris, “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan”, *JMK*, vol. 17, No. 1, Maret 2015.
- Kurniasari Cahya Intan, Armanu Thoyib dan Rofiaty, “Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 8, No. 2, Juni 2018.
- Mangkuprawira, sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. *Manajemen mutu sumber daya manusia. Cetakan pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2014.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: alfabeta, 2017.
- Supomo, Eti Nurhayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

