

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK

Hetti

Email: hetti1606@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Bentuk Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang bersifat kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 responden yang diambil dari data karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Teknik analisis dengan menggunakan skala likert dan untuk memproses data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software SPSS versi 22*. Dengan pembahasan uji yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Dari hasil yang uji yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

KATA KUNCI: *disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak merupakan salah satu jenis usaha ritel yang menyediakan berbagai jenis kebutuhan pokok primer dan berbagai kebutuhan sekunder lainnya. Didirikannya suatu usaha ritel tentu memiliki maksud dan tujuan. Dengan memiliki maksud dan tujuan yang hendak dicapai suatu perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka, perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya. Karena karyawan yang berdisiplin yang tinggi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2014: 89). Selain itu dengan karyawan memiliki kompetensi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kinerja perusahaan semakin meningkat. Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap pekerja serta penerapan tugasnya dan pada pekerjaan ditempat kerja mengikuti prasyarat

yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016: 203). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra, Bagia dan Suwendra pada tahun 2016 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dapat mendukung karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dan Rochmah pada tahun 2018 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki setiap karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan, termasuk norma-norma sosial di dalamnya. Sikap ini perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Di mana karyawan dengan suka rela dan penuh kesadaran taat atas semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Lim, A.T. & Lianto. 2024). Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi, karena mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2014: 89). Hasibuan (2017: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sejalan pendapat dengan Hasibuan, Handoko dalam Sinambela (2018: 334), menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku bagi organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja yang dikemukakan Mangkunegara (2002: 132) yaitu:

1. Tanggung jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Kerja sama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

4. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap pekerja serta penerapan tugasnya dan pada pekerjaan ditempat kerja mengikuti prasyarat yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2016: 203). Zainal *et al* (2018: 230) menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik. Selain itu, Wibowo (2017: 271) menyatakan bahwa, kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Gordon dalam Sutrisno (2009: 204) menjelaskan, aspek-aspek indikator yang terdapat dalam variabel kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan apektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*), adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Rivai (2014: 309) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu Sutrisno (2017: 151), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Adapun menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas
Kualitas dalam kinerja yaitu seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tanggung jawab yang dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas

Sedangkan kuantitas dalam kinerja merupakan berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing, selain merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

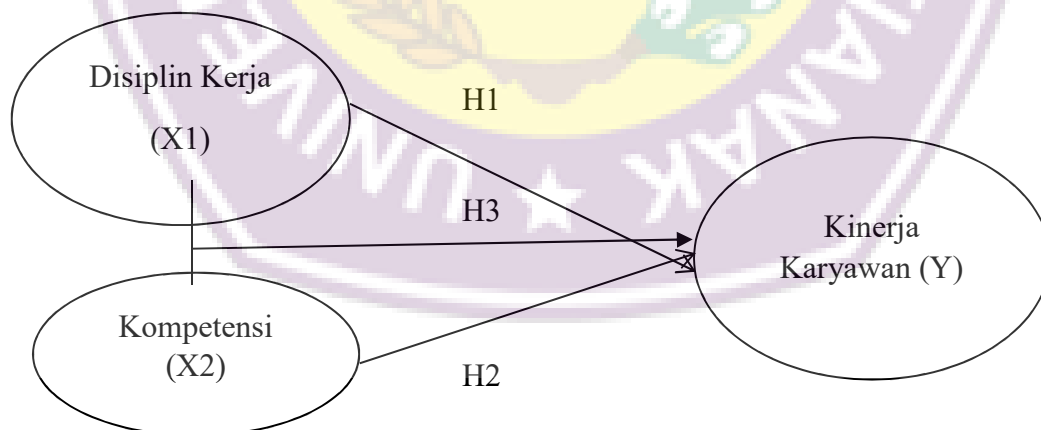
3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan kajian teori tersebut, maka model penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini dengan variabel dan indikator yaitu variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari indikator tanggung jawab, prakarsa, kerja sama dan ketaatan. Kemudian variabel Kompetensi yang terdiri dari indikator pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interest*). Selanjutnya variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas.



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

- H1: Disiplin kerja diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak
- H2: Kompetensi diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.
- H3: Disiplin kerja dan kompetensi diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan penulis merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana penelitian jenis ini dilakukan di lapangan dengan menggunakan metode penelitian seperti metode kuesioner dan dokumenter yang tertuju langsung pada karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, untuk penelitian sampel ini menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas uji yang digunakan untuk mengukur variabel apakah dapat diukur dan diteliti.. Data yang valid dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (r) antara nilai pernyataan dan nilai total. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} atau nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2018: 51). Pada indikator variabel disiplin kerja X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 mendapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,626, 0,454, 0,565, 0,694, 0,563, 0,518, 0,629 dan 0,680 lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,258, pada indikator variabel kompetensi X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10, X2.11, dan X2.12 mendapatkan nilai r_{hitung} sebesar 0,438, 0,407, 0,455, 0,294, 0,575, 0,437, 0,353, 0,665, 0,722, 0,766, 0,610 dan 0,612 lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,258 dan pada indikator kinerja karyawan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} sebesar 0,604, 0,634, 0,699, 0,602, 0,425, 0,604, 0,635, dan 0,684

lebih besar dari r_{tabel} yang sebesar 0,258 sehingga data pada variabel disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid atau variabel benar dapat diukur dan diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan secara berulang kali terhadap objek yang sama menghasilkan data yang sama pada suatu item kuesioner. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach's alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018: 45).

Uji reliabilitas yang dihasilkan untuk penelitian ini diketahui bahwa *cronbach's alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 untuk masing-masing variabel disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan dengan nilai berturut-turut 0,737, 0,770, dan 0,737 maka masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian berada pada tingkat yang dapat diterima dan reliabel yang artinya alat ukur yang digunakan secara berulang kali terhadap objek yang sama menghasilkan data yang sama, karena menghasilkan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Variabel tersebut meliputi disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

3. Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Pada uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan lolos dalam uji normalitas.

2) Uji Linieritas

Untuk uji linearitas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Signifikansi Deviation from Linearity* sebesar 0,101 lebih besar dari 0,05 atau $0,101 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Uji linieritas kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Signifikansi Deviation from Linearity* sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05 atau $0,074 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas, nilai *tolerance* tidak ada variabel terikat yang kurang dari 0,10 dan untuk nilai *Variance Inflation Factor* pun menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel terikat tidak memiliki nilai VIF lebih besar dari 10,00 yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel terikat dalam model regresi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,295 dan variabel kompetensi adalah (X_2) sebesar 0,332. Kedua nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas atau data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independen adalah variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) (Ghozali, 2018: 179). Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

TABEL 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,010	3,015		,003	,997
	Disiplin kerja	,826	,147	,735	5,606	,000
	Kompetensi	,111	,102	,143	2,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data olahan spss, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,735 X_1 + 0,143 X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,735. Artinya variabel disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat disiplin kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,143. Artinya variabel kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat kompetensi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018: 95). Hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat Tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,738	,729	1,38275

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

Sumber: Data olahan spss, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 9 diatas besarnya *R square* 0,738. Hasil perhitungan statistik ini berarti kemampuan variabel independen (disiplin kerja dan kompetensi) dalam menerangkan perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 73,80 persen sisanya 26,20 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan yang diberikan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat pengaruh yang simultan jika nilai signifikansinya itu lebih kecil dari 0,05 atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (Ghozali, 2018: 179). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

TABEL 10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296,719	2	148,359	77,594	,000 ^b
Residual	105,160	55	1,912		
Total	401,879	57			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin kerja

Sumber: Data olahan spss, 2022

Berdasarkan Tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} atau $77,594 > 3,165$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t, jika hasil uji signifikan $> 0,05$ maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H_0 diterima, H_1 ditolak dan sebaliknya apabila nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak, H_1 diterima (Ghozali, 2018: 179). Untuk mengetahui hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

TABEL 11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,010	3,015		,003	,997
Disiplin kerja	,826	,147	,735	5,606	,000
Kompetensi	,111	,102	,143	2,089	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} = 5,606 > t_{tabel} = 2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi mempunyai $t_{hitung} = 2,089 > 2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis 1: Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui hasil uji t bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 58 orang responden, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis pertama (hipotesis 1 diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saputra, Bagia dan Suwendra (2016) yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha Tjampuhan Resort dan Spa di Ubud” yang menyatakan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha Tjampuhan Resort dan Spa di Ubud, Bali.

2. Pengujian Hipotesis 2: Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari pengujian yang telah dilakukan diketahui hasil uji t bahwa variabel kompetensi (X_2) menghasilkan nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 58 orang responden, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis kedua (hipotesis 2 diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suparno dan Sudarwati (2014) yang berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen”, yang menyatakan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kabupaten Sragen.

3. Pengujian Hipotesis 3: Disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil uji F. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak dengan tanggapan responden sebanyak 58 orang, yang berarti sesuai dengan rumusan hipotesis ketiga (hipotesis diterima).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ernawati dan Rochmah (2018) yang berjudul “Membangun Kinerja Melalui Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Sultan Agung Semarang”, yang menyatakan variabel disiplin kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak juga akan semakin meningkat.
2. Hasil uji t untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak. Hal ini berarti semakin meningkat karyawan yang berkompetensi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Dari hasil uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin karyawan berdisiplin dan berkompetensi dalam bekerja maka kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak juga akan meningkat.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan harus mempertahankan atau meningkatkan disiplin kerja dan memperhatikan karyawan yang kompetensinya baik sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya sehingga tujuan dan target dalam pelaksanaan pekerjaan tercapai dengan baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti mengembangkan lebih luas pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
CV. Alfabeta.
CV. Alfabeta.
- Ernawati, F.Y., & Rochmah, S. (2018). Membangun Kinerja Melalui Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Sultan Agung Semarang. *Jurnal Fokus Ekonomi*, 13(2), 331–341.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
PT. Bumi Aksara.
- Saputra, I.P.A, Bagia, I.W, & Suwendra, I.W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha Tjampuhan Resort Dan Spa di Ubud. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 4*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
- Suparno & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal paradigma Vol. 12(1)*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.