

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Tiolina Fernanda Ujung¹, Agita Karina Br Ginting², Shindu Bayrewi³, Rafida
Khairani⁴**

Universitas Prima Indonesia

tiolinaujung31@gmail.com¹, agitakarina74@gmail.com²,
shindubayrewi2013@gmail.com³, rafidakhairani256@gmail.com⁴

Submitted: 04th May 2021/ **Edited:** 28th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Ujung, T. F., Ginting, A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021).
PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION:*
Economic, Accounting, Management and Business, 4(3), 441-448.

ABSTRACT

Competence is a person's ability to do a job where that person excels in that job. Work discipline is a person's work ability which reflects a great sense of responsibility to comply with the rules that exist in the company. Job satisfaction is a form of attitude from employees regarding feedback that they get from workers in the company where they work. Performance is the result of tasks that have been completed by employees in accordance with the standards and criteria given by the superior. In this case, job competence, work discipline, and job satisfaction are independent variables, while employee performance is the dependent variable. PT Danamas Insan Kreasi Andalan is a subsidiary of the BCA pension fund. Danamas Insan Kreasi Andalan is engaged in the credit card marketing business. PT Danamas Insan Kreasi Andalan provides marketing services, sales services, customer service and human resource development for an exclusive client, namely Bank Central Asia (BCA). The research method uses a quantitative approach, the type of research is descriptive quantitative. Data collection was carried out by interview, questionnaire and documentation study. Data analysis using multiple linear regression. The population in this study were all company employees, amounting to 100 people. The sample is determined by the formula used is a saturated sample where the total population is equal to the number of samples, namely 100 employees. sample and to test the validity taken 30 respondents outside the sample. The results showed that training, discipline and research are simultaneously and partially competence, discipline and satisfaction have a significant effect on the performance of the employees of PT. Danamas

Key Words: Competence, Discipline, Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebuah perusahaan pastinya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan profesional dalam menjalankan kegiatan operasionalnya (Saribu, et, al., 2020). Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini tak lain adalah karyawan perusahaan itu sendiri. Karyawan dalam sebuah

perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan sejauh mana sebuah organisasi atau perusahaan akan berkembang dan dapat merealisasikan visi misinya (Dheviests & Riyanto, 2020). Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan karyawan tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka memiliki kompetensi, disiplin dan kepuasan yang baik (Lee, E., Kourgiantakis, T., & Bogo, M. (2020).

Berdasarkan hasil wawancara PT Danamas Insan Kreasi Andalan merupakan anak perusahaan dari dana pensiun BCA. Danamas Insan Kreasi Andalan bergerak dibidang usaha pemasaran kartu kredit. PT Danamas Insan Kreasi Andalan menyediakan layanan pemasaran, jasa penjualan, pelayanan pelanggan dan pengembangan sumber daya manusia untuk klien eksklusif yaitu Bank Central Asia(BCA).

PT Danamas Insan Kreasi Andalan, kompetensi kerja menjadi suatu masalah penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dikarenakan beberapa karyawan masih ada yang salah dalam penempatannya yang tidak sesuai dengan devisi sehingga kurang dalam menguasai materi pekerjaannya. Ketidaksesuaian penempatan karyawan, menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan karena kurangnya pengetahuan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Perusahaan Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja agar mencapai produktifitas yang tinggi, tetapi hal tersebut belum sepenuhnya terpenuhi karena masih banyak karyawan yang datang terlambat, tingkat ketidakhadiran karyawan dan jam pulang kantor yang tidak sesuai. Ini diakibatkan karena atasan kurang menegaskan peraturan perusahaan dan pemberian sanksi hukum terhadap karyawan sehingga banyak karyawan mempunyai sikap tidak disiplin (Ferramosca & Verona, 2020; Amiani & Purba, 2020).

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat di dukung dengan adanya tunjangan-tunjangan, dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka tetapi karyawan Pt Danamas memiliki ketidak puasan dalam bekerja dikarenakan kurang pemberian insentif, penghargaan dan bonus dalam prestasi kinerja yang telah dicapai karyawan. Perusahaan ini berlokasi di jl.Airlangga No.23,Petisah Tengah,kec.Medan Petisah Kota Medan,Sumatera Utara. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan berupaya mendorong kinerja karyawan untuk

mewujudkan tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Para manajer melihat, kinerja adalah akumulasi dari banyak aspek kebaikan, termasuk kompetensi, kedisiplinan, dan kepuasan terhadap organisasi (Wahyu & Salam 2020). Oleh karena itu, kata kunci di dalam mewujudkan kinerja adalah dengan memelihara sumber daya manusia (Khasanova, 2020). Dalam banyak penelitian, sering dijelaskan, bahwa kinerja adalah prestasi yang memberikan dampak besar terhadap kemajuan perusahaan. Penjelasan ini berarti, sangat penting memelihara pegawai yang ada, karena pada kenyataannya nasib perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya (Anggraeni, (2020).

Kompetensi perlu dilihat sebagai satu pandangan yang khusus, apa maksudnya? Secara mendasar, para pegawai adalah orang-orang yang berusaha menterjemahkan dan mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan (Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Maka, diperlukan suatu prosedur, upaya, ketentuan, dan sebagainya yang mengarahkan dan mendorong para pegawai atau karyawan menuju pada kemampuan bekerja yang dibutuhkan (Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020).

Selain itu, disiplin wajib dihadirkan sebagai upaya menata dan merapikan pola kerja yang benar. Sebagai manusia, maka karyawan memiliki potensi untuk tidak sesuai, namun kehadiran disiplin dapat menyadarkan akan posisinya di sebuah perusahaan. Dengan demikian, akan terbangun keselarasan di dalam bekerja, yang pada akhirnya tercipta efektivitas dan ketertiban (Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020).

Selain kedua faktor di atas, perusahaan harus mempertimbangkan aspek psikologis karyawan, yakni memberikan rasa kepuasan. Kata puas, bermakna senang atau bahagia, nyaman, betah, dan lain sebagainya (Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, 2020). Secara prinsip, perusahaan wajib mengupayakan hal-hal yang memungkinkan lahirnya rasa bahagia pada diri karyawan (Kindarto, A., Zhu, Y. Q., & Gardner, 2020). Hal tersebut, dilakukan sebagai upaya penyadaran diri bahwa perusahaan adalah rumah kehidupan bagi seluruh karyawan yang ada di dalamnya, tanpa terkecuali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan berlokasi di jl.Airlangga No.23,Petisah Tengah,kec.Medan Petisah Kota Medan,Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Juni 2020 dan berakhir pada bulan mei 2021. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang. Penentuan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh dimana total jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 100 karyawan dan 30 responden untuk uji validitas diambil diluar daripada sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Keabsahan Data

Sebanyak 81 pertanyaan diajukan untuk menguji apakah variabel kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja layak untuk diteliti. Secara statistik menunjukkan bahwa seluruh kuesioner menunjukkan tingkat validitas yang baik (melebihi kriteria validitas 0,30). Artinya, secara matematis kuesioner yang diajukan layak dijadikan data penelitian.

Berdasarkan hasil olah data, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki nilai reliabilitas 0,859, nilai reliabilitas variabel disiplin kerja sebesar 0,879, variabel kepuasan kerja memiliki reliabilitas 0,990 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,984. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen pada penelitian reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's* alpha masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Berdasarkan hasil olah data semua variabel memenuhi syarat normalitas yaitu nilai Sig 0,245 > 0,05 artinya tingkat signifikannya lebih dari 0,05, sehingga data dapat dikatakan sudah berdistribusi normal dan analisis regresi dapat dilanjutkan untuk mendapatkan persamaan regresinya.
2. Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan nilai *Tolerance* pada ketiga variabel bebas adalah > dari 0,10 sedangkan nilai VIF pada ketiga variabel bebas adalah <

10,00. Maka artinya ketiga variabel bebas tersebut tidak mengalami Multikolinieritas.

3. Dari tabel Scatterplot dibawah menunjukkan bahwa pola titik tersebar secara menyeluruh, tidak menumpuk hanya pada satu bagian. Artinya tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagaiberikut: $Y = 5,104 + 0,284 X_1 + 0,369 X_2 + 0,273 X_3 + e$

Persamaan regresi diatas bisa dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 5,104, artinya jika variabel-variabel *independent* yaitu Kompetensi (X_1), disiplin (X_2), dan kepuasan (X_3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,104 Koefisien regresi variabel kompetensi kerja adalah 0,284 dan bernilai positif, yang berarti jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan satu persen maka kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,284. Pada nilai koefisien variabel Disiplin kerja dalah sebesar 0,369 dan bernilai positif, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu persen, maka harga saham akan mengalami kenaikan sebesar 0,369. Pada koefisien variabel kepuasan kerja nilainya adalah sebesar 0,273 dan bernilai positif, maka artinya jika variabel bebas lain bernilai tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan satu persen, makakinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,273%.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai Standar Estimasi
Konstanta	5,104
Kompetensi	0,284
Disiplin kerja	0,369
Kepuasan kerja	0,273

Sumber: Data penelitian. 2021

Koefisien Determinansi (R^2)

Berdasarkan hasil olah data, dapat dilihat bahwa nilai *Adjust R Square* adalah 0,883 dan nilai R adalah sebesar 0,942. Pada penelitian ini dilihat berdasarkan nilai *Adjust R Square* maka berarti kemampuan variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam mengelaborasi variabel kinerja karyawan adalah 88,3%

sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Koefisien Determinansi (R^2)

Variabel	Nilai Standar Estimasi
Adjust R Square	0,883
Nilai R	0,942

Sumber: Data penelitian. 2021

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini jumlah variabel bebas berjumlah 3 dan jumlah sampel adalah sebanyak 100, maka $(3; 100-3) = (3;97)$. Berdasarkan nilai distribusi pada F_{tabel} , ditemukan nilai sebesar 2,465 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($250,379 > 2,465$) dan Nilai sig $0,000 < 0,005$. Maka artinya kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Variabel	Nilai Standar Estimasi
Nilai F	250,379
Nilai Sig.	0,000

Sumber: Data penelitian. 2021

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danamas. Berdasarkan tabel III.9, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} menggunakan rumus $(a/2; n-k-1)$. Dimana: a = Tingkat kepercayaan penelitian, k = Jumlah variabel bebas, n = Jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah variabel bebas adalah 3 dan jumlah sampel adalah sebanyak 100, maka $(0,05/2; 100-3-1) = (0,025; 96)$.

Berdasarkan nilai distribusi pada t_{tabel} , ditemukan nilai sebesar 1,984. Nilai t_{hitung} Kompetensi adalah sebesar 4,939 dan bernilai positif yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,939 > 1,984$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,032, maka variabel kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} disiplin adalah sebesar 8,685 maka H_0 diterima dan H_a ditolak karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,685 > 1,974$) dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$,

maka variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Pada t_{hitung} kepuasan kerja bernilai 5,390 maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,390 > 1,984$) dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, maka variabel kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi Kerja, disiplin belajar dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Hasil Uji-t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan. variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Sedangkan secara simultan (Uji F) ketiga variabel yaitu Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi yang telah diteliti, variabel variabel kompetensi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam mengelaborasi variabel kinerja karyawan adalah 88,3% sedangkan sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Berdasarkan hasil analisis linear berganda yang telah diteliti, masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja berhubungan secara positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiani, K., & Purba, C. B. (2020). The Effect of Work Discipline, Remuneration and Leadership Style on Employee Performance in PT. DWI Karya Prima (PT DKP). *Int. J. Innov. Sci. Res. Technol*, 5(8), 973-978.
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant

D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1).

- Dzhengiz, T., & Niesten, E. (2020). Competences for environmental sustainability: A systematic review on the impact of absorptive capacity and capabilities. *Journal of business ethics*, 162(4), 881-906.
- Ferramosca, S., & Verona, R. (2020). Framing the evolution of corporate social responsibility as a discipline (1973–2018): A large-scale scientometric analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 178-203.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. (2020). Emotional competence at work. *Journal of Organizational Change Management*.
- Khasanova, N. (2020). THE ROLE OF MUSIC LESSONS IN THE FORMATION OF NATIONAL AND INTERCULTURAL COMPETENCE IN STUDENTS. *Mental Enlightenment Scientific-Methodological Journal*, 2020(2), 130-139.
- Kindarto, A., Zhu, Y. Q., & Gardner, D. G. (2020). Full Range Leadership Styles and Government IT Team Performance: The Critical Roles of Follower and Team Competence. *Public Performance & Management Review*, 43(4), 889-917.
- Lee, E., Kourgiantakis, T., & Bogo, M. (2020). Translating knowledge into practice: Using simulation to enhance mental health competence through social work education. *Social Work Education*, 39(3), 329-349.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Saribu, H. D. T., Zenaro, D., Sylviany, M., & Jordano, F. (2020). Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK: Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK. *Jurnal Mantik*, 3(4), 97-105.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).