

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama**

**Lilis Suharti**

Manajemen Informatika

Politeknik LP3I Kampus Kota Cirebon

E-mail: [lilissuharti@plb.ac.id](mailto:lilissuharti@plb.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka yang berjumlah 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka Secara simultan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka (variabel kompetensi).

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Mariam ; 2016). Aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja organisasi yang baik pula, maka agar kinerja organisasi bisa optimal perlu dukungan kinerja karyawan yang optimal pula (Utomo ; 2018). Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja yang tinggi diperlukan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan. Disiplin kerja sangat penting dalam mendukung terselesaikannya pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja dapat melaksanakan tugas- tugasnya secara tepat waktu, tepat sasaran, efektif dan efisien yang akan berdampak langsung pada kinerja pegawai tersebut (Dian, 2019). Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Pendisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan menambah pengetahuan, membentuk sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian (2010:295). Hasil-hasil penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih belum menunjukkan keseragaman hasil. Penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Riyanda (2017) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahmadi dan Sulistyono (2018) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang

berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Pratiwi (2014) yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, faktor kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja yang tinggi serta tenaga kerja yang mampu berprestasi kerja secara optimal, diperlukan kompetensi yang ada yang sesuai dengan pekerjaan karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan (Utomo; 2018). Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesaikannya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan (Dian; 2019). Kompetensi adalah 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 (Wibowo; 2014). Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaan dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Budiman dkk., 2016). Hasil-hasil penelitian mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan masih belum menunjukkan keseragaman hasil. Penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Yunus (2012) menunjukkan hasil kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Sejahtera Bersama di Majalengka Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Koperasi Sejahtera Bersama Periode Januari sampai dengan Juni 2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

| Bulab    | Hadir | Ijin | Sakit | Tanpa Keterangan |
|----------|-------|------|-------|------------------|
| Januari  | 27    | 3    | 1     | 2                |
| Februari | 26    | 2    | 4     | 1                |
| Maret    | 28    | 2    | 1     | 1                |
| April    | 25    | 2    | 3     | 3                |
| Mei      | 27    | 1    | 3     | 2                |
| Juni     | 26    | 3    | 1     | 3                |

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan untuk tingkat kehadiran pegawai Koperasi Sejahtera Bersama masih terdapat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas penulis akan mengkaji lebih dalam lagi tentang disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimana disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka?
- 2 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka?

- 3 Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka?
- 4 Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Riyanda; 2016). Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan (Kurniasari ; 2014). Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Ahmadi dan Sulistyono (2018) sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

### **Kompetensi**

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan melakukan tugas semaksimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasinya (Amanda; 2020). Veithzal (2014; 229), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Indikator kompetensi dalam penelitian ini dari Riyanda (2017) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut

kegiatan guna mencapai tujuan.

- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 4) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu,

### **Kinerja**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012:96). Kinerja menurut Hasibuan (2015:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2011: 67) dalam Riyanda (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penulis ingin menganalisa pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Sejahtera Bersama yang berjumlah 32 orang pegawai Koperasi Sejahtera Bersama. Sampel menurut Sugiyono (2016: 62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini populasi diambil dari seluruh pegawai Koperasi Sejahtera Bersama. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah diambil dari semua anggota

populasi yaitu seluruh pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama yang berjumlah 32 orang.

## **PEMBAHASAN**

### **Tanggapan Responden**

Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata sebesar 126,17 dan termasuk pada kriteria baik. Dengan kriteria yang baik tersebut maka hal ini dapat menunjukkan bahwa responden memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi atau baik. Tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata sebesar 126,14 dan termasuk pada kriteria baik. Dengan kriteria yang baik tersebut maka hal ini dapat menunjukkan bahwa responden memiliki kompetensi yang tergolong tinggi atau baik. Tanggapan responden mengenai variabel kinerja mempunyai rata-rata sebesar 124,25 dan termasuk pada kriteria baik. Dengan kriteria yang baik tersebut maka hal ini dapat menunjukkan bahwa responden menganggap kinerja pegawai Koperasi Sejahtera Bersama yang tergolong tinggi atau baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sejahtera Bersama**

uji t pada hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dapat terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung disiplin kerja sebesar  $3,571 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$  atau nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Riyanda (2017), Ahmadi dan Sulityono (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu juga penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2014) dan Setiawan (2013) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Sejahtera Bersama**

Nilai t hitung pada variabel kompetensi sebesar  $2,618 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$  atau nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai

tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudharana (2016) dan Mariam (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disamping itu juga penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan Ratnasari (2016) dan Pomalingo, Silvy, Yantje (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Sejahtera Bersama**

Hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung  $11,478 > F$  tabel 3,328 atau nilai sig  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang berarti 44,2 % variabel disiplin kerja dan kompetensi dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai dan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan sebagainya.

### **Implikasi**

Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini didapat hasil bahwa disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dari kuesioner yang dibagikan untuk variabel disiplin kerja dan kompetensi masih terdapat nilai yang rendah terutama untuk pernyataan mengenai kehadiran karyawan dan Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari. Oleh karena itu pimpinan koperasi Sejahtera Bersama harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dengan selalu meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawainya agar selalu datang tepat waktu dan untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawainya pimpinan Koperasi Sejahtera Bersama perlu membuat pelatihan atau training bagi pegawainya baik yang dilakukan secara internal ataupun eksternal. Dengan disiplin kerja dan kompetensi yang baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### **KESIMPULAN**

1. Tingkat disiplin kerja di Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Tingkat kompetensi pegawai di Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden kompetensi yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Tingkat kinerja pegawai di Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka berdasarkan persepsi responden termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi.

4. Disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kepegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama Majalengka.

#### Daftar Pustaka

- Ayu Mentari Mariam, 2016, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung
- Anggit Enggar Yudharana, 2016, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Riyanda Muhammad, 2017, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta
- Rivai, V. 2004,. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Slamet Ahmadi dan Sulistyono, 2018, Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 15 No. 02 - Desember 2018