

# PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KC KUPANG

*The Effect Of Competence And Work Discipline On Employee Performance At Bank BTN KC Kupang*

Sulastri Roka<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Clarce Sarliana Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [sulastriroka243@gmail.com](mailto:sulastriroka243@gmail.com), <sup>b)</sup> [rolland\\_fanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [clarcesarliana@gmail.com](mailto:clarcesarliana@gmail.com), <sup>d)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN KC Kupang sebanyak 35 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan pada karyawan Bank BTN KC Kupang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan SPSS IBM 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Selain itu variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara secara simultan variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank BTN KC Kupang.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hamali, 2016:2) SDM pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh SDM yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. SDM dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar yang penting bagi organisasi.

Organisasi menurut (Priyono, 2010:101) diartikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi modern saat ini memandang bahwa pemanfaatan SDM meliputi aset yang tertanam di dalamnya yaitu berupa pengetahuan dan kemampuan termasuk pengalaman, keahlian, kreativitas serta potensi inovasi yang dimiliki SDM tersebut sebagai modal organisasi yang paling utama. Pikiran, ide, data, informasi infrastruktur, dan sumber daya lain yang ada di dalam kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan

organisasi secara efektif dan efisien. Pengetahuan, informasi, kekayaan intelektual dan pengalaman didefinisikan sebagai modal intelektual yang harus dikelola dengan baik. Dengan melakukan pengelolaan SDM secara tepat maka organisasi akan memiliki kemampuan untuk berkompetisi dengan organisasi lain dalam dunia yang serba kompetitif seperti sekarang ini. Perlakuan yang wajar dan adil tersebut dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja (Yusup, 2012).

Kinerja atau *performance* (Moeheriono, 2012:95). Diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Secara umum kinerja dapat di katakan sebagai sebuah hasil kerja dari seorang karyawan. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Kompetensi menurut (Wibowo, 2016) diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang karyawan juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2013) diartikan sebagai perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Masalah kedisiplinan merupakan masalah pelik yang dihadapi terutama di dalam suatu perusahaan. Masih banyak ditemui karyawan atau karyawan suatu perusahaan yang tak disiplin baik waktu, pakaian dan masih banyak lagi. Disiplin kerja tercipta dan dibentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Perkembangan dunia perbankan saat ini sangatlah pesat. Banyaknya pesaing menyebabkan perusahaan sulit untuk mempertahankan nasabah agar tetap loyal. Dunia bisnis yang berkembang terlihat dari persaingan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih membawa perubahan terhadap pola kehidupan karyawan. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Hasil observasi sementara dalam bentuk wawancara secara

langsung pada tanggal 02 dan 15 Februari 2023. Pada waktu yang sama yakni pukul 11.00 WITA. Dengan Ibu sekretaris umum Bank BTN KC Kupang kemudian memperoleh informasi dan data pada tanggal 27 Februari 2023. Pada pukul 18.52 WITA. Dikirimkan via E-Mail Oleh Bapak Abdul Aziz Pramadin sebagai *General Support Staff*.

**Tabel 1.**

Tingkat Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan Terakhir	Karyawan	Persentase
1	SMA/SLTA	5	10 %
2	Diploma III/DIII	2	4 %
3	Strata 1/S1	44	85 %
4	Strata 2/S2	1	2 %
Total		52	100 %

Sumber : Data diolah. 2023

Berdasarkan hasil observasi sementara diketahui terkait tingkat pendidikan karyawan Bank BTN KC Kupang menunjukkan bahwa lulusan SMA/SLTA sebanyak 10 %, DIII 4 %, S1 85 % dan S2 sebanyak 2 %. Dari total karyawan tersebut hanya 40% yang berlatar belakang pendidikan ekonomi dan 60% berlatar belakang pendidikan umum lainnya. Dengan berbagai jurusan yakni Manajemen, Psikologo, Akuntansi, Hukum, Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Komputer/Informatika, Matematika, Fisika, Teknik Sipil, Teknik Pertambangan, Ekonomi Pembangunan, dan SMA/SMK Umum.

Kemudian didapat informasi/data lainnya dari Bapak Abdul Aziz Pramadin sebagai *General Support Staff* pada tanggal 27 Februari 2023 terkait disiplin kerja karyawan.

**Tabel 2.**

Tingkat kehadiran pada Bank BTN KC Kupang Tahun 2020-2022

Tahun	Total Karyawan	Keterangan			
		Cuti (%)	Izin (%)	Alpa (%)	Terlambat (%)
2020	50	30	20	2	8
2021	52	23	25	2	6
2022	55	27	20	5	9

Sumber: Data Bank BTN KC Kupang. 2023

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 persentase karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, dengan keterangan cuti sebanyak 30% atau sebanyak 15 orang, izin 20% atau sebanyak 10 orang dan alpa 2% atau sebanyak 1 orang dari total karyawan sebanyak 50. Selanjutnya pada tahun 2021 karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan cuti sebanyak 23% atau sebanyak 12 orang, izin 25% atau sebanyak 13 orang dan alpa 2% atau sebanyak 1 orang dari total karyawan sebanyak 52 orang. Selanjutnya selama tahun 2022 karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan cuti sebanyak 27% atau sebanyak 15 orang, izin 20% atau sebanyak 11 orang dan alpa 5% atau sebanyak 3 orang dari total karyawan sebanyak 55 orang. Berdasarkan keterangan yang diperoleh, karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan Izin dan Sakit memiliki beberapa alasan seperti terpapar Covid, mengurus keluarga yang melakukan isolasi dan karyawan memiliki keterbatasan mengakses fasilitas kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2012) Kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini di dukung oleh pendapat dari (Sutrisno, 2015) menjelaskan kinerja yaitu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja. Menurut (Robbins, 2016:260), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

### Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu (Moehariono, 2012:5). Pendapat lain dari (Sutrisno, 2015:203) Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara *etimologi*, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Sedangkan, Menurut (Dharma, 2018) kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Menurut (Narimawati, 2010:75) indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi Intelektual
2. Kompetensi Emosional
3. Kompetensi Sosial

### Hubungan antara kompetensi ( $X_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ )

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik. (Suharsaputra, 2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja karyawan pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka

kinerja pun tidak akan tercapai. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Tumanggor & Girsang (2021), Rivaldi (2021), Putri (2021), Sinaga (2018), dan Mariam (2016). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai (Supomo & Nurhayati., 2018:134). Sedangkan, menurut (Agustini, 2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan perusahaan/organisasi. dalam mencapai tujuan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja biasanya akan bekerja secara baik sehingga karier dan kerjanya akan meningkat (Kasmir, 2016:158). Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2015:194) sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

### **Hubungan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ )**

Menurut (Mangkunegara, 2016:189) ada beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Tumanggor & Girsang (2021), Rivaldi (2021), Putri (2021), Sinaga (2018), dan Mariam (2016). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila disiplin kerja dikelola dan ditegakkan maka para karyawan akan mematuhi peraturan sehingga mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan akan meningkatkan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Lokasi penelitian ini pada Bank BTN KC Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN KC Kupang yang berjumlah 52 orang dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan SPSS IBM 29.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Instrument data dilakukan dengan menggunakan koesioner disebarkan kepada 35 Karyawan Bank BTN KC Kupang. Kuesioner terdiri dari tiga variabel yaitu: variabel kompetensi dengan 8 item pertanyaan, variabel disiplin kerja dengan 12 jumlah pertanyaan dan variabel kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang dengan 10 item pertanyaan dengan masing-masing variabel tersebut menggunakan skala ordinal.

Sebelum melakukan penelitian pada objek dilakukan uji instrument pada kuesioner penelitian untuk mengetahui validasi dan reliabilitasnya. Hasil uji validasi ini menunjukkan bahwa 30 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid dengan ketentuan kolerasi tiap item  $\text{fitting} \geq 0,3338$ , uji reliabilitas menggunakan uji statistik cronboach's alpha berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai cronboach's alpha daring masing-masing variabel lebih besar dari nilai minimal cromboach's alpha sebesar 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian pada Bank BTN KC Kupang dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang berdistribusi normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot. Dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus. penelitian ini terbebas dari multikoleniaritas hal ini dikarenakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompetensi sebesar  $1,122 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,891 > 0,1$  dan nilai VIF variabel disiplin kerja  $1,122 < 10$  dan nilai torenrance sebesar  $0,891 > 0,1$ .

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

**Tabel 3.**  
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.285	5.746		-.224	.824
	Kompetensi	.815	.170	.538	4.793	<.001
	Disiplin Kerja	.301	.078	.436	3.885	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3. diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = -1,285 + 0,815 (X_1) + 0,301 (X_2),$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a), Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai negatif pada konstanta sebesar -1,285. Dapat diartikan bahwa, jika variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar -1,285 satuan.
2. Koefisien ( $b_1$ ), Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,815 yang berarti apabila terjadi kenaikan satu poin (satuan), sementara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap, maka besarnya perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,815 satuan.
3. Koefisien ( $b_2$ ), Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,301 yang berarti jika terjadi kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara variabel Kompetensi ( $X_1$ ) tetap, maka akan menyebabkan peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,301 satuan.

#### Uji Hipotesis Penelitian Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mencari tahu signifikansi hubungan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial (Ghozali, 2018).

**Tabel 4.**  
Hasil Uji t (Uji Parsial) - Hipotesis 1 dan 2  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.285	5.746		-.224	.824
	Kompetensi	.815	.170	.538	4.793	<.001
	Disiplin Kerja	.301	.078	.436	3.885	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat disimpulkan bahwa: a) Hasil hipotesis 1,  $t_{hitung}$  (4,793) >  $t_{tabel}$  (2,3452) dan signifikansi (<0,001) < alpha (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal

ini berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang. b) Hasil hipotesis 2  $t_{hitung} (3,885) > t_{tabel} (2,3452)$  dan signifikansi ( $<0,001 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang.

### Uji Simultan ( Uji F)

Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) atau tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  ( $p < \alpha$ ) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) atau tingkat probabilitas signifikan lebih besar dari  $\alpha$  ( $p > \alpha$ ).

**Tabel 5.**  
Hasil Uji F (Uji Simultan) - Hipotesis 3

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.943	2	278.471	30.125	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	295.800	32	9.244		
	Total	852.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} (30,125) > F_{tabel} (3,28)$ , dan signifikansi ( $<0,001 < \alpha (0,05)$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat sumbangan persentase pengaruh yang diberikan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Berikut adalah tabel hasil pengujian determinasi.

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.631	3.040

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai R Square atau disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,65 kemudian dalam persentase sebesar 65%. Hasil ini mengartikan bahwa setelah melakukan penelitian diketahui variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada Bank BTN KC Kupang sebesar 65%, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab dan inisiatif yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil



ini dapat pula diartikan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh relatif kuat terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Kupang, karena nilai  $R^2$  sebesar 0,65 lebih mendekati 1 (satu).

## PEMBAHASAN

### Pembahasan Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat hubungan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil uji t yang didapati dalam penelitian ini. Secara signifikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan menggunakan indikator (kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial) mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam indikator yang digunakan (kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian). Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada Bank BTN KC Kupang mempunyai tingkat kompetensi yang sangat tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil di atas maka sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang didapat oleh Rivaldi (2021) dan Sinaga (2018). Menurut (Suharsaputra, 2010) yang menjelaskan bahwa kompetensi dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju pada pertanyaan mengenai kompetensi karyawan. Karyawan merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Karyawan juga memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan ide ataupun gagasan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pengalaman yang karyawan miliki selama bekerja juga mampu membantu karyawan dalam bekerja. Hal ini menerangkan bahwa karyawan pada Bank BTN KC Kupang memiliki kompetensi yang sangat tinggi sehingga dapat mencapai kinerja dengan baik.

Pengujian hipotesis secara parsial didapati bahwa  $t_{hitung} (3,885) > t_{tabel} (2,03452)$  dengan signifikan  $< \alpha (0,05)$  membuktikan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rivai (2021) yang menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja pada diri karyawan Bank BTN KC Kupang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil di atas juga menunjukkan hasil yang sama, dilakukan oleh Sinaga (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, bahwa kedisiplinan yang dimiliki seseorang dalam bekerja akan mengarahkan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan, sehingga seorang karyawan mempunyai disiplin dalam diri untuk selalu mematuhi peraturan pada Bank BTN KC Kupang.

Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang melekat pada karyawan Bank BTN KC Kupang yang tergolong

baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Teladan pimpinan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman juga merupakan beberapa indikator untuk mengetahui apakah pimpinan sudah memberikan pengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Hasil diatas dapat dipahami bahwa adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN KC Kupang yang berarti tingginya disiplin kerja dalam diri karyawan memberikan dampak kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel Kompetensi, dan Disiplin Kerja, terhadap variabel Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan dengan melihat hasil uji F pada tabel 4.6 yang berarti terdapat hubungan pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara silmutan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumanggogor & Girsang (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan output nilai R sebesar 0,920 artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 92%, oleh Putri (2021) yang didapati secara simultan berpengaruh positif signifikan antara kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) yang mendapatkan hasil jika kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan Bank BTN KC Kupang dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Hubungan pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang juga didukung oleh pengujian determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan, dengan nilai koefisien yang didapati sebesar 65% yang berarti kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai presentasi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab serta inisiatif.

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank BTN KC Kupang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat hubungan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil uji t yang didapati dalam penelitian ini. Secara signifikan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan menggunakan indikator (kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial) mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam indikator yang digunakan (kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian). Hal ini membuktikan bahwa karyawan pada Bank BTN KC Kupang mempunyai tingkat kompetensi yang sangat tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam perusahaan. Berdasarkan hasil diatas maka sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang didapati oleh Rivaldi (2021) dan Sinaga (2018). Menurut (Suharsaputra, 2010) yang menjelaskan bahwa kompetensi dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan

keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju pada pertanyaan mengenai kompetensi karyawan. Karyawan merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dengan tingkat pengetahuan yang mereka miliki. Karyawan juga memiliki kemampuan yang baik dalam menyampaikan ide ataupun gagasan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pengalaman yang karyawan miliki selama bekerja juga mampu membantu karyawan dalam bekerja. Hal ini menerangkan bahwa karyawan pada Bank BTN KC Kupang memiliki kompetensi yang sangat tinggi sehingga dapat mencapai kinerja dengan baik.

### **Pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Bank BTN KC Kupang**

Pengujian hipotesis secara parsial didapati bahwa  $t_{hitung}$  (3,885) >  $t_{tabel}$  (2,03452) dengan signifikan < alpha (0,05) membuktikan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rivai (2021) yang menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja pada diri karyawan Bank BTN KC Kupang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian kinerja karyawan. Hasil diatas juga menunjukkan hasil yang sama, dilakukan oleh Sinaga (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, bahwa kedisiplinan yang dimiliki seseorang dalam bekerja akan mengarahkan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan, sehingga seorang karyawan mempunyai disiplin dalam diri untuk selalu mematuhi peraturan pada Bank BTN KC Kupang. Disiplin kerja sangat berhubungan erat dengan ketertiban, yang mana ketertiban itu tercipta dari adanya aturan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari disiplin waktu dan sikap untuk menegakkan aturan yang melekat pada karyawan Bank BTN KC Kupang yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Teladan pimpinan, ketegasan pimpinan dan sanksi hukuman juga merupakan beberapa indikator untuk mengetahui apakah pimpinan sudah memberikan pengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Hasil diatas dapat dipahami bahwa adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN KC Kupang yang berarti tingginya disiplin kerja dalam diri karyawan memberikan dampak kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank BTN KC Kupang**

Hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel Kompetensi, dan Disiplin Kerja, terhadap variabel Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan dengan melihat hasil uji F pada tabel 4.6 yang berarti terdapat hubungan pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara silmutan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tumanggor & Girsang (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan output nilai R sebesar 0,920 artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan sebesar 92%, oleh Putri (2021) yang didapati secara simultan berpengaruh positif signifikan antara kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) yang mendapatkan hasil jika kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan Bank BTN KC Kupang dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Hubungan pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang juga didukung oleh pengujian determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan, dengan nilai koefisien yang didapati sebesar 65% yang berarti kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai presentasi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab serta inisiatif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data penelitian dan pembahasan mengenai Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN KC Kupang, maka dapat disimpulkan Terdapat hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel kompetensi berada pada kategori sangat tinggi, variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Hasil uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Hasil uji F diketahui bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Bagi Bank BTN KC Kupang sebaiknya diberikan perhatian khusus, sebab lebih banyak karyawan yang memiliki ilmu selain ilmu ekonomi dan pada item saling menghormati sesama rekan kerja dalam perbedaan. Berkaitan dengan disiplin kerja sebaiknya pimpinan lebih tegas seperti dalam penentuan target dan hasil kerja sehingga karyawan lebih bertanggungjawab atas hasil kerjanya. Berkaitan dengan kinerja karyawan terutama dengan persentase terendah pada indikator kuantitas kerja dan ketepatan waktu, oleh sebab itu pimpinan diharapkan membuat pelatihan dan seminar lebih *intens* secara terperinci agar lebih jelas target pekerjaan dan dapat diselesaikan tepat waktu. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggungjawab serta inisiatif yang disediakan organisasi serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian yang serupa pada objek lainnya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Ma'ruf. (2018). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.  
Agustini, Faizah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.

- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- . (2015). *Manajemen dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Ayu Mentari. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Diakses dari <https://core.ac.uk/>. Pada: 12/04/23.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Narimawati, Umi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Agung Media.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Putri, Rahmi Syahyutia. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia*. Diakses dari: <http://repository.upbatam.ac.id/>. Pada: 12/04/23.
- Rivaldi, M. Alfi. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. Diakses dari: <https://repository.uin-suska.ac.id/>. Pada 12/04/23.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks. Kelompok Gramedia.
- Segoro, Waseso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). *Konsep Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinaga, Pandu Srikandi. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Diakses dari: <https://repositori.uma.ac.id/>. Pada: 12/04/23.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Suharsaputara, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Tumanggor, Bagudek., & Girsang, Rosita Manawari., (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Diakses dari: [jurnal.usi.ac.id](http://jurnal.usi.ac.id). Pada 02/04/23.
- Yusup, Pawit M. (2012). *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja: Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.