

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG OESAPA KOTA KUPANG**

*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pawnshop Branch of Oesapa Kupang City*

**Putri Imama Zulfah<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Clarce S. Maak<sup>4,d)</sup>**  
<sup>1,2,3,4)</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

**Koresponden:** <sup>a)</sup> [putriimamah86@gmail.com](mailto:putriimamah86@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)  
<sup>c)</sup> [debrysalean@staf.undana.ac.id](mailto:debrysalean@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [clarce.maak@staf.undana.ac.id](mailto:clarce.maak@staf.undana.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang dan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. Penelitian yang tergolong penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dengan teknik rentang skor dan analisis statistik inferensial menggunakan model regresi linear berganda. Dalam analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa SPSS Versi 21. Hasil penelitian yang didasarkan pada sikap atau tanggapan responden atas kuesioner yang disebarkan menunjukkan bahwa deskripsi variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t membuktikan bahwa baik Kompetensi maupun Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. Demikian pula hasil uji hipotesis menggunakan Uji F membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.

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

## **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan (Jackson, 2011). (Allen, 2006) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, mengartikan organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. 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). Menurut Munandar, (2008), kinerja adalah suatu proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku

kerja dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja atau manajer) yang dianggap menunjang dalam pekerjaannya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Wibowo, 2014). Dalam bekerja, selain membutuhkan kompetensi, seorang karyawan juga harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja. Hasibuan, (2009) menyatakan Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja Perusahaan. Ketika Tingkat disiplin kerja suatu Perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga kinerja karyawan dalam suatu Perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin. Persaingan sengit dalam inklusi keuangan Indonesia dan naik turunnya pertumbuhan aset mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu perusahaan yang menjadi pusat perhatian dalam membangun reputasi yang tidak tergojahkan sebagai suatu perusahaan inklusi keuangan adalah PT. Pegadaian.

PT. Pegadaian merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat Indonesia. PT. Pegadaian memiliki ribuan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, salah satunya adalah PT. Pegadaian Cabang Oesapa yang terletak di Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur (NTT). Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang optimal, PT. Pegadaian harus mampu menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan personalia, ini menunjukkan betapa karyawan penting dalam perusahaan. Hal ini menjadi pendorong agar karyawan terus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar kinerja PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang terus meningkat. Kedisiplinan pun tetap ditingkatkan agar tetap bisa bertahan atau bahkan dapat menaikkan pendapatannya sehingga PT. Pegadaian tetap menjadi agen inklusi keuangan pilihan utama masyarakat.

### **Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berkaitan dengan kriteria acuan yang efektif dan kinerja unggul dalam pekerjaan. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sementara itu, Wijaya (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, yang dapat mempengaruhi atau memprediksi kinerja yang sangat baik. Ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai indikator kemampuan, tetapi juga sebagai pengarah bagi individu dalam menjalankan tugas. Dari kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja. Ketika individu memiliki kompetensi yang memadai, mereka lebih mampu memenuhi tuntutan yang

diperlukan dalam pekerjaan. Hal ini berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja. Selain itu, kompetensi juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, di mana individu dapat berkolaborasi secara efektif.

Kompetensi ini menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi. Dalam konteks organisasi, kompetensi karyawan dapat memengaruhi tidak hanya kinerja individu, tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang relevan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi akan membantu karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi yang baik akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

### **Disiplin**

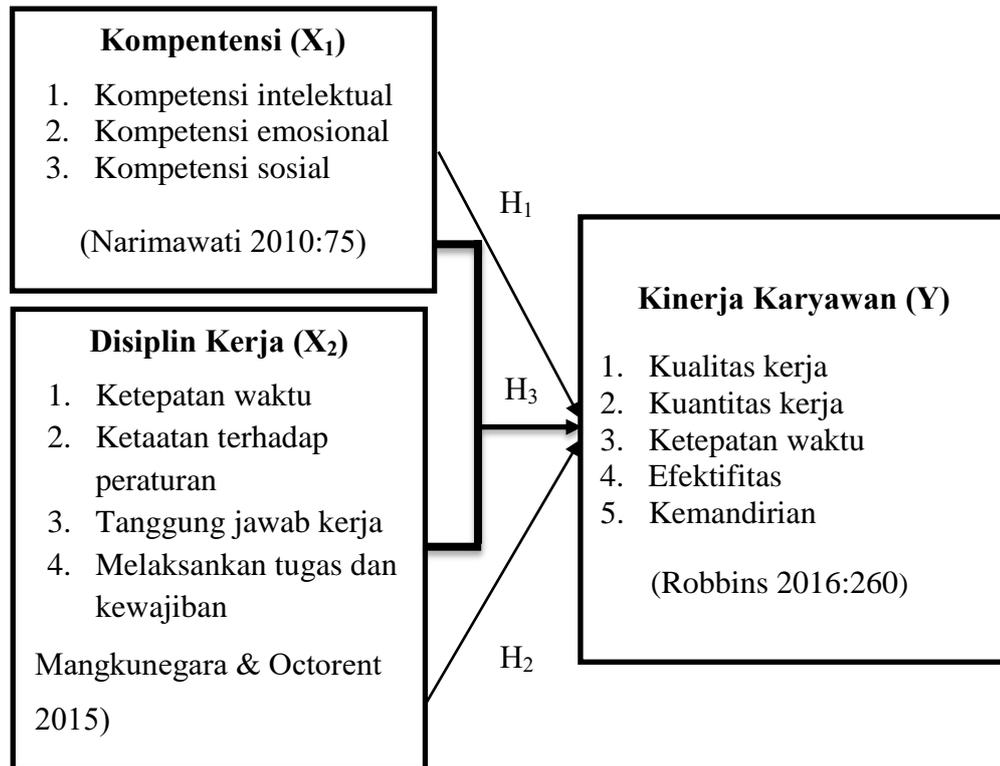
Menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya sebatas mengikuti peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai yang ada di lingkungan kerja. Kedisiplinan yang tinggi menciptakan rasa tanggung jawab dan integritas di antara karyawan. Di sisi lain, Sinungan (2008) mendefinisikan disiplin sebagai sikap yang tercermin dalam tindakan individu, kelompok, atau masyarakat. Disiplin mengandung kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, serta mencakup aspek etik dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pentingnya kedisiplinan tidak hanya terlihat di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan sosial sehari-hari. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim. Ketika setiap anggota tim disiplin, kolaborasi dan komunikasi menjadi lebih lancar. Selain itu, kedisiplinan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, kedisiplinan berperan krusial dalam membangun budaya kerja yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Kinerja Karyawan**

Umam (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pertemuan antara individu dan harapan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dalam suatu peran. Kinerja itu sendiri adalah evaluasi terhadap kebiasaan yang terjadi dalam organisasi, yang memerlukan standar yang jelas. Robbins (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar kerja atau sasaran yang ditetapkan. Sementara itu, Ferry (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja menunjukkan adanya variasi dalam hasilnya. Dari berbagai definisi yang diajukan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan individu sesuai dengan peran atau tugasnya. Kinerja diukur dalam periode tertentu dan berkaitan dengan nilai atau standar yang berlaku di organisasi. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

## Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
- H<sub>4</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, uji t, uji F, koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>			
P1	1	0,361	Valid
P2	0,845	0,361	Valid
P3	0,898	0,361	Valid
P4	0,820	0,361	Valid
P5	0,877	0,361	Valid
P6	0,903	0,361	Valid
P7	0,867	0,361	Valid
P8	0,832	0,361	Valid
P9	0,849	0,361	Valid
<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
P10	0,921	0,361	Valid
P11	0,853	0,361	Valid
P12	0,822	0,361	Valid
P13	0,865	0,361	Valid
P14	0,820	0,361	Valid
P15	0,713	0,361	Valid
P16	0,853	0,361	Valid
P17	0,925	0,361	Valid
P18	0,844	0,361	Valid
P19	0,858	0,361	Valid
P20	0,883	0,361	Valid
P21	0,845	0,361	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
P22	0,850	0,361	Valid
P23	0,883	0,361	Valid
P24	0,890	0,361	Valid
P25	0,867	0,361	Valid
P26	0,800	0,361	Valid
P27	0,895	0,361	Valid
P28	0,814	0,361	Valid
P29	0,921	0,361	Valid
P30	0,762	0,361	Valid
P31	0,845	0,361	Valid
P32	0,939	0,361	Valid

P33	0,889	0,361	Valid
P34	0,837	0,361	Valid
P35	0,908	0,361	Valid
P36	0,890	0,361	Valid

Dari tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa setiap item yang terdapat dalam variabel memiliki korelasi person ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,3338 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan hasil ini, maka semua item pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen kinerja karyawan, variabel independen Kompetensi dan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

### Karakteristik Profil Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	12	40
2	Perempuan	18	60
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2 di atas dapat dikemukakan bahwa jumlah karyawan Laki-Laki sebanyak 12 orang atau sebesar 40% dan jumlah karyawan Perempuan sebanyak 18 atau sebesar 60%. Data membuktikan bahwa mayoritas responden lebih didominasi oleh Perempuan.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	23-29	16	53
2	30-36	10	33
3	37-42	2	7
4	43-55	2	7
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Dari tabel 3 di atas, maka dapat dilihat responden yang mengisi kuesioner penelitian ini berkisar antara umur 23-29 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 53%, responden dengan usia 30-36 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33%, responden dengan usia 37-42 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 7%, dan responden dengan usia 43-55 tahun sebanyak 2 atau sebesar 7%. Dilihat dari jumlah presentase umur tersebut, karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang didominasi oleh karyawan yang berkisar pada 23-29 tahun yaitu sebesar 53%.

#### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.**

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SMA	4	13
2	DIPLOMA	2	7
3	SARJANA	22	73
4	S2	2	7

Total	30	100
-------	----	-----

Dari tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden memiliki tingkat Pendidikan SMA mencapai 4 orang atau sekitar 13%, responden dengan tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 2 orang atau sebesar 7%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 73%, dan responden dengan tingkat Pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 7%. Dari sini, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan yaitu Sarjana (S1).

### Analisis Statistik Inferensial

**Tabel 5.**  
Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,115	1,463		,079	,938
	KOMPETENSI	,828	,225	,499	3,677	,001
	DISIPLIN KERJA	,633	,173	,498	3,669	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,115 + 0,828(X_1) + 0,633(X_2)$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 0,115

Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai positif pada konstanta sebesar 0,115. Dapat diartikan bahwa, jika variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,115 satuan.

2. Koefisien ( $b_1$ ) = 0,828

Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,828 yang berarti apabila variabel kompetensi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,828 satuan.

3. Koefisien ( $b_2$ ) = 0,633

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,633 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel Kompetensi ( $X_1$ ) tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,633 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$ )

- a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0$  : Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang Oesapa Kota Kupang

- $H_a$  : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang
- b. Menentukan  $t_{Hitung}$  dan signifikan  
Dari gambar 4.5 diperoleh output  $t_{Hitung}$  variabel  $X_1$  sebesar 3,677 dengan signifikansi (p value) sebesar  $\leq 0,001$
  - c. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n-k = 30-2 = 28$  pada tingkat alpha  $5\% = 0,025$ . Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,04841
  - d. Kriteria pengujian  
Jika  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $p < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika  $t_{Hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $p > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha. Nilai  $(3,677) > t_{Tabel}$  (2,04841) dan signifikansi ( $< 0,001$ )  $< \alpha$  (0,05) atau  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < \alpha$ .
  - f. Kesimpulan  
Karena  $t_{Hitung}$  (3,677)  $> t_{tabel}$  (2,04841) 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 pada PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )
- a. Menentukan hipotesis statistik  
 $H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.  
 $H_a$  : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
  - b. Menentukan  $t_{Hitung}$  dan signifikansi  
Dari gambar 2 diperoleh output  $t_{Hitung}$  variabel  $X_2$  sebesar 3,669 dengan signifikansi (p value) sebesar  $< 0,001$ .
  - c. Menentukan  $t_{Tabel}$   
Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n-k = 30-2 = 28$  pada tingkat alpha  $5\% = 0,05$ . Pengujian satu sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,04841.
  - d. Kriteria pengujian  
Jika  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $p < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
Jika  $t_{Hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $p > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - e. Membandingkan  $t_{Hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  dan signifikansi dengan alpha.  
Nilai  $(3,669) > tabel$  (2,0484) dan signifikansi ( $< 0,001$ )  $< \alpha$  (0,05) atau  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  dan  $p < \alpha$ .
  - f. Kesimpulan

Karena  $t_{Hitung} (3,669) > t_{tabel} (2,0484)$  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 pada PT Pegdaian Cabang Oesapa Kota kupang.

## Uji F

**Tabel 6.**  
Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6284,150	2	3142,075	1028,111	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,516	27	3,056		
	Total	6366,667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan gambar 3 dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  : Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota.

$H_a$  : Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.

2. Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel ANOVA (Gambar 4.6) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1028,111 dan nilai signifikansi sebesar  $<0,001^b$ .

3. Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Mencari  $F_{hitung}$  dengan derajat kebebasan  $df_2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ )=5%, dengan pengujian dua sisi maka diperoleh nilai  $F_{hitung} = 3,354$

4. Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

$F_{hitung}$  (1028,111)  $> F_{tabel}$  (3,354), 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 7.**  
Hasil Uji Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,993 <sup>a</sup>	,987	,986	1,748	2,488

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square atau disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,987 kemudian dalam persentase sebesar 98,7%. Hasil ini mengartikan bahwa setelah melakukan penelitian diketahui variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT

Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang sebesar 98,7%, sedangkan sisanya 1,3% dipengaruhi oleh variabel lain 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang, karena nilai  $R^2$  sebesar 0,987 lebih mendekati 1 (satu).

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 didapat (Suharsaputra, 2012) 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 pernyataan 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang memiliki kompetensi yang sangat tinggi sehingga dapat mencapai kinerja dengan baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang**

Dari hasil uji parsial (t) membuktikan bahwa 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang yang tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar yang menyatakan setuju mengenai pertanyaan disiplin kerja. Tanggung jawab kerja, ketaatan terhadap peraturan, melaksanakan tugas dan kewajiban 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang yang berarti tingginya disiplin kerja dalam diri karyawan memberikan dampak kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota 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 yang berarti terdapat hubungan pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tumanggor, 2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung 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 PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Hubungan pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang juga didukung oleh pengujian determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan, dengan nilai koefisien yang didapati sebesar 98,6% yang berarti kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai presentasi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang. Secara teoritis faktor-faktor yang diduga turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada obyek namun tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain meliputi faktor personal seperti memengaruhi kinerja karyawan pada obyek yang diteliti seperti kemampuan dan motivasi etos kerja, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (Widodo, 2015). Namun tentu memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh faktor-faktor teoritis tersebut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berada pada kategori sangat tinggi, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berada pada kategori sangat tinggi, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Pada uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
3. Pada uji hipotesis (uji t) terdapat hasil secara parsial variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.
4. Pada hasil uji F diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang.

### **Saran**

1. Bagi PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang
  - a. Bagi pihak manajemen PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang untuk memperhatikan karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang ada agar kinerja karyawan semakin bagus. Sedangkan Disiplin Kerja juga harus dipertahankan agar target perusahaan bisa tercapai dan karyawan bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan.
  - b. Bagi karyawan PT. Pegadaian Cabang Oesapa Kota Kupang disarankan untuk meningkatkan kompetensi, mengelola waktu dengan baik dan efisien, dan membangun hubungan kerja yang baik agar tujuan perusahaan cepat tercapai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti sadar terdapat banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian sehingga tidak secara maksimal memperoleh hasil yang baik dengan penggunaan variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti manajemen talenta, kemampuan, motivasi, dan etos kerja yang disediakan organisasi serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian yang serupa pada objek lainnya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Allen, A. (2006). *Organizational Commitment: Evidence Of Career Stage Effects*. Jurnal Riset Bisnis.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi)*; Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management*

- Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Putri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 915–925.
- Rivai. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2008). *Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suharsaputra. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Tindakan*. Refika Aditama.
- Tumanggor. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 3, 1–17.