

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat

Yudiyanto Joko Purnomo

Universitas Nasional Pasim Bandung

joko.jember2015@gmail.com

Riski Amalia Fadhillah

Universitas Nasional Pasim Bandung

riskiamalia2609@gmail.com

Alamat : Jl. Dakota No.8A, Sukaraja, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40175

Korespondensi email : joko.jember2015@gmail.com

Abstrak: *This research can be concluded as follows. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study was 39 permanent employee respondents. This research uses the census method and uses a questionnaire for data collection. The results of validity and reliability tests using the Person product moment correlation method and Cronbach's alpha, it is known that the items created are valid and calculations show that work discipline partially has a significant positive effect on employee performance, while partial competence has a significant positive effect on employee performance. The results of calculating the value of the influence of work discipline and competence simultaneously by looking for the coefficient of determination show how much influence there is between the two variables which can be studied from the R value and is 0.742. The size of the R square (R²) is 0.551, so the coefficient of determination (KD) is $0.551 \times 100\% = 55.1\%$, this means that it shows the influence of work discipline and competence on employee performance by 55.1% while the remaining 44.9% is influenced by other variables.*

Keywords: *Work Discipline, Competence, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 39 responden karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan metode sensus dan menggunakan kuesioner untuk pengambilan data. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan metode korelasi *Person product moment* dan *alpha Cronbach*, diketahui bahwa item yang dibuat sudah valid dan perhitungan menunjukkan kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan nilai pengaruh kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan dengan mencari koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh antar dua variabel yang dapat diteliti dari nilai R dan sebesar 0,742. Besarnya angka R square (R²) adalah 0,551 maka koefisien determinasi (KD) sebesar $0,551 \times 100\% = 55,1\%$, hal ini berarti menunjukkan pengaruh kedisiplinan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasan (Uma, 2021)

PT. Skinsol kosmetik industri merupakan perusahaan manufaktur kosmetik terbesar di Jawa barat, Indonesia. Telah memproduksi banyak merek merek skincare dan kosmetik unggulan tidak kurang dari 150 brand, kualitas produknya semakin terjamin dan sudah

mendapatkan sertifikat seperti BPOM, LPOPOm HALAL MUI, HKI, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 dan CPKB (Cara pembuatan Kosmetik yang baik). PT. Skinsol kosmetik industry telah mendapatkan sertifikat grade-A sehingga mampu memproduksi kosmetik dengan kualitas dan ragam varian produk yang lebih banyak, (Industri, 22). UU Nomor 33 tahun 2014 tentang jaminan produk halal dan PP nomor 31 tahun 2019 tentang peraturan pelaksanaan undang undang nomor 33 tahun 2014 jaminan produk halal mengatur label halal adalah tanda kehalalan suatu produk. Label halal yang dimaksud dalam UU 33/2014 adalah logo halal yang bentuknya akan ditetapkan dengan permenag (UMKM, 2018) dan pasal 4 huruf a UU No. 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan adalah pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia (Talenta, 2023)

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan fungsi yang sangat penting (Uma, 2021) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan, kedisiplinan lebih tepat didefinisikan sebagai perilaku dan Tindakan sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya sulit pastikan semua aturan diikuti untuk setiap karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dasar, dan nilai yang ada didalam diri seseorang dan tercermin dari kemampuan berfikir serta bertindak secara konsisten (Gramedia.com). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesioal dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

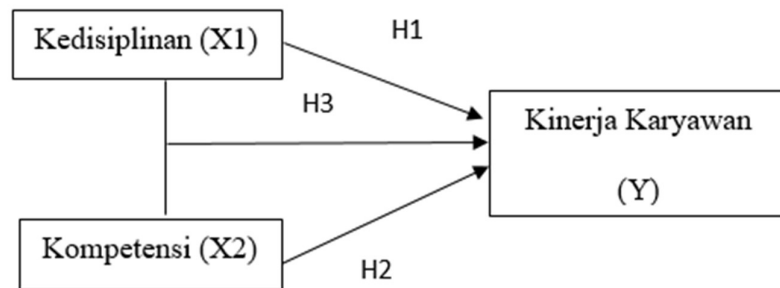
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas (Dosengeografis.com, 2022) Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun bekerja. Factor selanjutnya yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, Peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Kompetensi dan disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerangka Pemikiran

berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut



Gambar 1 kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian diatas merupakan runtutan pola dalam melakukan penelitian terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat. Variabel terkait dalam penelitian

adalah Kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebas meliputi Kedisiplinan kerja (X1) dan Kompetensi (X2).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya, dari uraian diatas dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara. Berdasarkan hal – hal yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Kedisiplinan Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode penelitian deskriptif yaitu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pada Teknik ini dapat mengetahui dan menilai sejauh mana pengaruh dari variabel suatu gambaran, deskriptif dan lukisan sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta – fakta, sifat hubungan pada fenomena yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah mengikuti kedisiplinan kerja dan kompetensi di PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh, dimana teknik ini mengambil jumlah sampel yang sama dengan populasi yang berjumlah 39 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data meliputi uji validitas dan realibilitas, kemudian Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas serta metode Analisa data yang dipergunakan adalah analisis Regresi Berganda, sementara untuk uji hipotesis terdiri dari Uji Parsial (Uji t) serta Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan juga melihat hasil uji Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil pentabulasian data dapat disimpulkan dari 39 responden, paling banyak didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 22 orang (56,4%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 17 orang (43,6%). Sementara dari usia mayoritas 18 – 27 tahun (77%), sedangkan dilihat dari tingkat Pendidikan yang lebih banyak Tingkat SMK 24 (61,5%). Dari status karyawan tetap lebih banyak berstatus belum menikah sebanyak 27 (69,2%).

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda adalah berikut:

Tabel 1

Analisis regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.725	4.326		2.710	.010
Kompetensi	.800	.143	.678	5.612	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Uji t Kedisiplinan kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.092	4.890		.408
	Kedisiplinan Kerja	.532	.196	.329	.010
	Kompetensi	.649	.143	.550	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

(X1) Menunjukkan nilai yang signifikan untuk variabel kedisiplinan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya t hitung kedisiplinan $3,935 >$ dibandingkan t tabel 1,685 dengan rumus $t_{\text{tabel}} = n$

– k. hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H1 yaitu terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja laryawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t Kompetensi (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.476	5.188		2.983	.005
Kedisiplinan Kerja	.879	.223	.543	3.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menunjukkan nilai yang signifikan untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0.05$ dan besarnya t hitung kompetensi adalah $5.612 > 1.685$ dengan rumus $t_{\text{tabel}} = n - k$. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian H2 yaitu terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menjelaskan varasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, hasil uji simultan (uji f) adalah seperti berikut:

Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.003	1	867.003	31.491	.000 ^b
	Residual	1018.689	37	27.532		
	Total	1885.692	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi						

Tabel diatas memperlihatkan perbedaan nilai variabel bebas (X1) dan (X2) dapat menjelaskan variabel terikat (Y) dengan melihat besarnya nilai F hitung yang diperoleh sebesar 31,491 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat kontribusi secara Bersama – sama kedisiplinan kerja dan kompetensi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti mendukung kedisiplinan kerja dan kompetensi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengenal seberapa besar persamaan garis yang dibuat sesuai dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi / R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat sebaliknya

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.526	4.848
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan Kerja				

Tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa R- Square sebesar 0,551 atau 55,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kompetensi secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Keputusan pembelian sebesar 55,1%, sedangkan sisanya $100\% - 55,1\% = 44,9\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan

berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} $3,935 > 1,685$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dan kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat variabel kedisiplinankerja memberikan kontribusi atau

pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syalimono Siahaan dan Syaiful bahri (2019) bahwa berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut kedisiplinan kerja adalah salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial didapatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} $5.612 > t_{tabel}$ 1.685 dengan signifikan 0.000. sesuai dengan kriteria bila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat.

Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F Kedisiplinan kerja (X1) dan Kompetensi (X1), didapatkan nilai sebesar 31.941 maka berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,25). Kemudian nilai signifikan didapat sebesar 0,000 maka berarti $Sig < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan Kedisiplinan kerja (X2) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). sedangkan besarnya pengaruh bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja (Y) dan kompetensi (X2) adalah sebesar 55,1%. Sedangkan sisanya 44,9% jelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil Kesimpulan seperti berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat
2. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat.
3. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa kedisiplinan kerja dan kompetensi secara Bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Skinsol Kosmetik Industri Kabupaten Bandung Barat

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ammirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Wacana Media.
- Andri Asoka Sidantara Rosadi, Y. J. (2020). Pengaruh sistem informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pada pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 357.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrudin. (2017). *Dasar - dasar Manajemen*. Bandung:CV: Alfabeta.
- Buchari. (2017). *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa* . Bandung: Alfabeta.
- Donni. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Dosengeografis.com. (2022). *SDM*. Jakarta.
- Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Uma, B. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Medan: Manajemen.uma.ac.id.