

PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERANTI JAYA INDAH DI MODOINDING

(INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK ABILITY AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. MERANTI JAYA INDAH IN MODOINDING)

Oleh:

Ni Putu Christilian Pratiwi¹
Greis M. Sendow²
Genita G. Lumintangi³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

niputuchristilianpratiwi@gmail.com

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dimana seluruh keseluruhan populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 32 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa kompetensi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding...

Kata Kunci: Kompetensi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: Employee performance is one of the important factors in achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of competence, work ability and work discipline on employee performance at CV. Meranti Jaya Indah In Modoinding. This study uses an associative approach. The population in this study were employees of CV. Meranti Jaya Indah in Modoinding, totaling 32 people. The sampling technique used is the saturated sampling method where the entire population is sampled so that the number of samples is 32 employees. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that work competence partially had a positive and significant effect on employee performance. Partially, work ability has no significant positive effect on employee performance. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance and based on simultaneous testing it is found that work competence, work ability and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at CV. Meranti Jaya Indah In Modoinding.

Keywords: Work competence, work ability, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era persaingan saat ini, kompetensi kerja merupakan salah satu solusi sebagai upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi, maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Secara umum, kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa (Hutapea dan Nurianna, 2008). Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Selain itu kemampuan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu usaha, dimana kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menjadi faktor penunjang suatu usaha agar berdaya saing yang tinggi. Menurut Hagell III (1998), Kemampuan merupakan kemampuan untuk memobilisasi sumber daya untuk menghasilkan nilai yang melebihi ongkos. Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber daya yang memiliki wujud fisik (*tangible resources*) dan yang memiliki sifat nirwujud (*intangible resources*).

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya Disiplin Kerja maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Selain itu, pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing (Azwatono, 2016).

Industri rumah panggung di Indonesia khususnya di daerah Sulawesi Utara saat ini tengah mengalami perkembangan yang pesat. Terlebih lagi dengan dijadikannya rumah panggung sebagai salah satu komoditas export ke sejumlah negara di luar negeri, hal ini tentunya akan menjadi potensi untuk memberikan kontribusi bagi daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Industri Rumah Kayu ini bukan hanya ada di Desa Woloan saja, tetapi industri Rumah Kayu ini juga berkembang di Desa Mokobang, Kecamatan Modinding, Kabupaten Minahasa Selatan. Baik Desa Mokobang maupun Desa Woloan kedua Desa penghasil Rumah Kayu ini memiliki keunggulan masing-masing. Misalnya Industri Rumah Kayu asal Desa Mokobang memiliki akses lebih mudah dalam memperoleh bahan baku yaitu kayu namun cukup jauh dari Kota Manado. Sedangkan Desa Woloan yang relative dekat dengan Kota Manado namun cukup sulit untuk mendapatkan bahan baku utama yaitu Kayu. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, peneliti mengambil judul "Pengaruh Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding".

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan (Hasibuan, 2012:23). Samsudin (2010), mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam perusahaan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Wursanto,2003:301) Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004; 444). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012:305).

Kinerja Karyawan

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

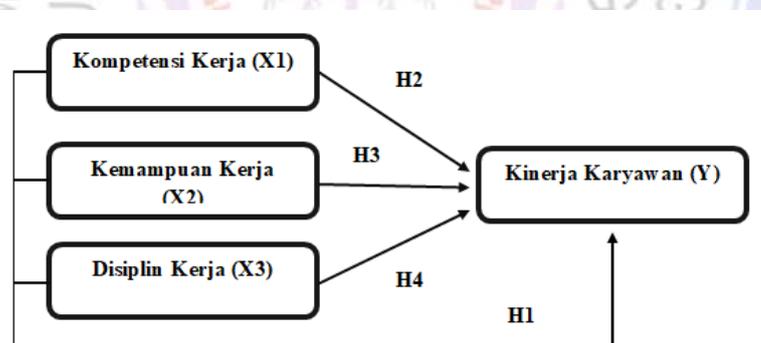
Penelitian Terdahulu

Kumendong (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adiputra (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan menemukan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Budiman (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado).menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

- H1: Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding nsi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
- H2: Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
- H3: Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
- H4: Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014:61) Pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh dari Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2008:115,116), mendefinisikan populasi dan sampel sebagai berikut:

1. Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.
2. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding yang berjumlah 32 karyawan yang terdiri dari tukang yang terbagi atas tukang kayu (somal), tukang bongkar pasang, tukang finishing, dan tukang listrik.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah sampel yang relatif kecil, dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 sampel.

Data Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, yaitu karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2014:193). Teknik Observasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini pengaruh dari Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang dimana peneliti mengajukan pertanyaan langsung kepada responden saat melakukan penelitian pada karyawan/karyawati CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsep Uji Heteroskedastisitas/homokedastisitas didasarkan pada penyebaran varians variabel dependen diantara rentang nilai variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kejadian yang mengkonfirmasi terjadinya hubungan antara variabel bebas (X). jika tidak terjadi korelasi dari variabel bebas maka tidak terdapat masalah pada multikolinearitas varian. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka variabel dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Kompetensi kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan computer dengan bantuan software program SPSS. $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan table dan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$). Bila nilai signifikan < $\alpha = 0,05$ berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikan > $\alpha = 0,05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

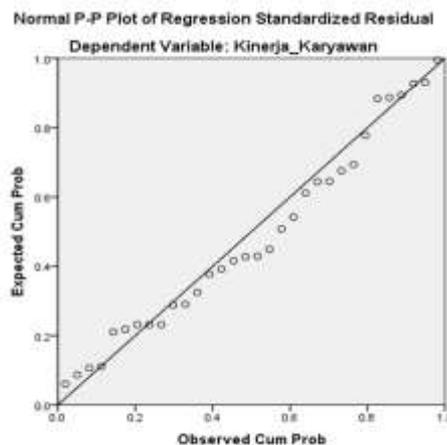
Uji f (simultan)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Kompetensi Kerja), X2 (Kemampuan Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2011:265). Pengambilan Keputusan: Jika f hitung > f tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Jika f hitung < f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data diolah, 2020

Dari grafik di atas terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal atau mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

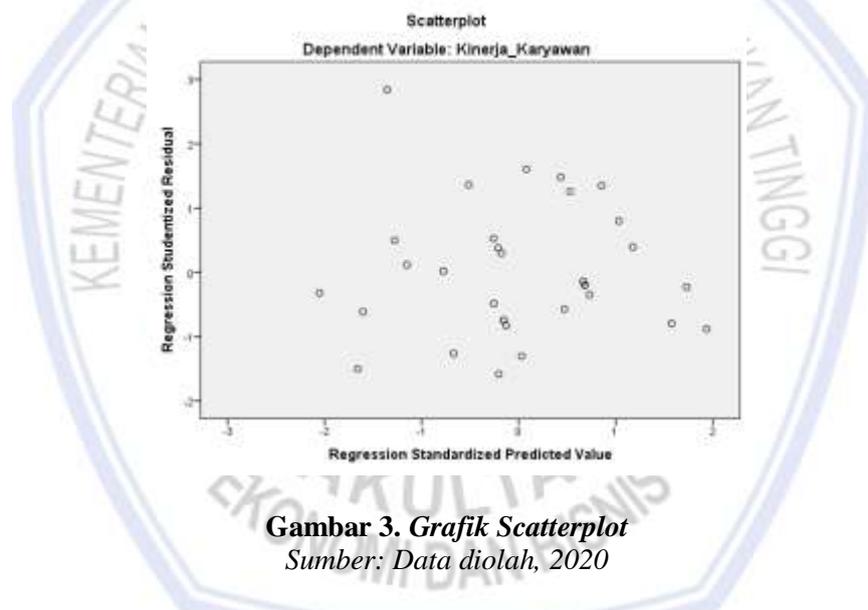
		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Kompetensi_Kerja	.550	1.820
	Kemampuan_Kerja	.925	1.081
	Disiplin_Kerja	.526	1.901

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil pengujian pada gambar 3 menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas oleh karena titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Analisis Regresi Berganda dan Uji t

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.882	1.05044	2.228

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kemampuan_Kerja, Kompetensi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2.213 + 1.506 X_1 + 0.019 X_2 + 0.179 X_3 + e$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa : Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel adalah 2.213 dan bertanda positif. Hal ini menjelaskan

jika kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja nilainya adalah 0 (nol), maka karyawan adalah sebesar 2.213. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kerja adalah sebesar 1.506, atau dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kompetensi kerja sementara kemampuan kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 1.506. Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar 0.019 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada kemampuan kerja sementara kompetensi kerja, dan disiplin kerja diasumsikan sama, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,019. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.179 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada disiplin kerja sementara kompetensi kerja dan kemampuan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,179.

Koefisien Korelasi

Tabel 4. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.882	1.05044	2.228

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kemampuan_Kerja, Kompetensi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0.945. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel kompetensi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja adalah searah dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0.945 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.573	3	86.191	78.112	.000 ^b
	Residual	30.896	28	1.103		
	Total	289.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kemampuan_Kerja, Kompetensi_Kerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 78.112 > F tabel sebesar 2.95 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 dan F hitung > F tabel yaitu 78.112 > 2.95 sehingga berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.934	.358
	Kompetensi_Kerja	9.534	.000
	Kemampuan_Kerja	.376	.710
	Disiplin_Kerja	2.442	.021

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial uji t maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai t hitung untuk variabel kompetensi kerja (X1) sebesar 9.534 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.04841. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak. 2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 0.376 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.04841. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.710. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dan H_0 diterima. 3. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja (X3) adalah sebesar 2.442 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.04841. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.021. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian ditemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Kompetensi terkait pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kumendong (2017) yang menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding, hal ini berarti walaupun secara tidak signifikan namun semakin meningkat kemampuan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mehrelaian dan Shabaninejad (2014) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan hasil penelitian dari Sulistiani (2016) yang menemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin disiplin seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan adanya kepatuhan dan disiplin kerja maka tujuan organisasi akan semakin tercapai dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kumendong (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan hasil penelitian dari Utari (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi kerja, Kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding. Dengan korelasi sebesar 94,5% atau sangat kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar 89.30%.

2. Kompetensi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
3. Kemampuan Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
4. Disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.

Saran

Saran dari peneitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan CV Meranti Jaya Indah di Modoinding
Kompetensi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat .Kemampuan kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya perusahaan membuat suatu program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga sebaiknya perusahaan semakin memperhatikan karyawan yang ada dan memberlakukan sistem reward bagi karyawan yang selalu disiplin dan punishment bagi karyawan yang tidak disiplin.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk kompetensi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum banyak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I.,P. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6. No. 11. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/33441/21238/> (Diakses, 27 Agustus 2018).
- Azwatono, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi (Studi Pada Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Taman Kabupaten Pematang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2. No. 5. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/pasca1/article/view/4599/0>. (Diakses, 27 Agustus 2018).
- Budiman, N.P. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13726>. (Diakses, 27 Agustus 2018).
- Hasibuan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hegell (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hidayar N., Rusno (2020). Pengaruh Strategi Promosi Dan Social Media Terhadap Minat Beli Garskin Yang Dimediasi Word Of Mouth. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* Vol. 6.

<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/4464/2672No.1> (diakses tanggal 19 Oktober 2021)

- Hutapea, P., dan Nurianna. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kumendong, A.C. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19153>. (Diakses, 27 Agustus 2018).
- Mehrelaian, G, dan Shabaninejad, H.(2014). *The Importance of Competitiveness in New Internationalized and Competitive Environment of Pharmaceutical Industry*, *Iranian Journal of Pharmaceutical Research*, pp.351-352, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4157010/>. Di akses pada 27 Agustus 2018
- Rivai. V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, S, Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ekologi*. Vol. 3. No. 2. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1148>. Diakses, 27 Oktober 2019.
- Utari. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asetdaerah Wonogiri). *Jurnal UNDEP*. Vol. 1. No. 3. <http://eprints.ums.ac.id/35390/18/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. Diakses, 27 Agustus 2018.
- Wursanto, I.G. (2003). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi