

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK INDEX CABANG BEKASI

Bentari Faka ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Nuridin ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : h.nuridin58@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to examine the influence of competence and work discipline on the performance of Bank Branch's Bekasi Index employees. The research method used is descriptive and quantitative research method with sample number 50 respondents. Data were collected by using questionnaire method, data instrument test, classical assumption test and data analysis used were linear regression analysis, correlation and coefficient of determination. Test hypothesis Test F. The results showed that the competence and discipline of work have a positive and significant effect on the performance improvement of Bekasi Bank Index employees.*

Keyword : *Competence, work discipline, and performance*

PENDAHULUAN

Bisnis perbankan sampai saat ini masih tetap menarik bagi para investor sehingga bermunculan bank-bank swasta baru terutama di kota-kota besar di Indonesia. Kondisi demikian menyebabkan terjadinya persaingan memperebutkan nasabah bank di negeri ini sangat ketat. Dengan jumlah bank dan kantor cabang yang banyak serta produk yang ditawarkan bank sangat beragam, kualitas pelayanan memang masih merupakan cara ampuh dan sebagai ujung tombak bagi bank untuk mempertahankan nasabah atau mendapatkan nasabah baru.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dibutuhkan peningkatan kompetensi dan kedisiplinan kerja secara aktual. Secara teoritis kompetensi sumber daya manusia (dalam penelitian ini sumber daya manusia disebut sebagai karyawan) merupakan faktor yang sangat vital dalam mendukung kinerja. Kompetensi menurut Sedarmayanti

(2008), adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan, begitu pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan sangat mendukung tiap individu karyawan dalam mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dan pada gilirannya dapat mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal. Pernyataan ini diperkuat oleh tingginya peran serta karyawan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, dimana peran serta maupun aktivitas karyawan dalam perusahaan

dalam rangka meningkatkan nilai dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja menurut (Mangkunegara, 2010), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Salah satu karakteristik yang melekat pada sumber daya manusia yang membedakannya dengan sumber daya lainnya adalah bahwa apabila SDM dikelola dengan baik, maka ia akan berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun sebaliknya bila ia tidak dikelola dengan baik, maka ia cenderung menjadi destruktif bagi pencapaian tujuan. Mathis & Jackson (2006) menyatakan sistem disiplin dapat dipandang sebagai sebuah penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri. Melalui disiplin diri, karyawan memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaan sehingga mendapat kepercayaan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Selain disiplin yang berasal dari diri karyawan, beberapa karyawan menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri.

Peningkatan kompetensi dan kedisiplinan inilah yang selama ini menjadi fokus dan terus menerus diupayakan oleh seluruh jajaran Bank Index yang merupakan salah satu Bank Umum Swasta Nasional (BUSN) yang didirikan di Jakarta pada tanggal 30 Juli 1992, dan mulai resmi beroperasi memberikan jasa pelayanan perbankan pada tanggal 23 Agustus 1993 dengan menempati kantor pertamanya di Jalan Asemka No. 18 Jakarta Barat. Seluruh jajaran manajemen dan karyawati Bank Index memiliki tekad yang kuat untuk

memberikan layanan yang terbaik kepada nasabah dengan memanfaatkan dukungan teknologi yang handal, peranan sumber daya manusia yang kompeten, struktur permodalan yang kuat serta penerapan manajemen resiko dan prinsip tata kelola yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompetensi

“Kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) adalah “keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinue (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu”. Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2001) sebagai berikut; “*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*”. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian

kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*)

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu : a). “Keyakinan dan nilai-nilai; Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen

merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. b). Keterampilan; Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual. c). Pengalaman; Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. d). Karakteristik kepribadian; Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat

memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. e). Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat. f). Isu emosional; Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. g). Kemampuan intelektual; Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi. h). Budaya organisasi; Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk

mempertimbangkan siapa keahliannya tentang kompetensi. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan”.

Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: a). “Pengetahuan; Informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan. b). Ketrampilan; Suatu upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai. c). Sikap Perilaku; Pola tingkah laku seseorang

pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia”.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. (Siswanto, 2005). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. (Hasibuan, 2012).

Menurut Mathis (2006), “Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dan member kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif”. Disiplin juga merupakan “salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”.

Menurut Handoko (2010) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela

mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Siagian (2008) “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry, (1993) ada beberapa jenis disiplin kerja, yaitu: a). “*self diciplin*”; Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. b). *Command dicipline*; Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain”.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya

semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut : a). Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku. b). Kepatuhan pegawai/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. c). Bekerja sesuai prosedur yang ada. d). Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Pelaksanaan dan Penetapan Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan pegawai perusahaan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Heidjrachman, et, al, 2000), yaitu: a). “Pendisiplinan dilakukan secara pribadi; Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun memang benar-benar bersalah) sehingga bisa menimbulkan rasa dendam. b). Pendisiplinan harus bersifat membangun; Dalam pendisiplinan ini selain menunjukan kesalahan yang telah dilakukan oleh pegawai haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut. c). Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera; Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin. d). Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan; Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan

kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membedakan. e). Pimpinan tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen; Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan. f). Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali; Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap”.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2006), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja: a). “Ketepatan waktu; Ketepatan waktu dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: (1). Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. (2). Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas. b). Tanggung jawab; Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: (1). Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana. (2). Mengevaluasi hasil pekerjaan. (3). Keberanian menerima resiko kesalahan. c). Ketaatan; Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi: (1). Ketaatan terhadap jam kerja. (2). Ketaatan terhadap pimpinan. (3). Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja”.

Pengertian Kinerja

Landasan utama dalam menyelenggarakan pengukuran kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses serta jenis, bentuk atau system pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai tertentu menitik beratkan pada bagaimana pengukuran yang tepat dan bagaimana sebenarnya pengukuran kinerja dilaksanakan.

Kegiatan penilaian kerja merupakan bagian dari sistem manajemen kinerja yang berkembang dalam perjalanan waktu. Sistem-sistem semacam ini dilandasi kepercayaan bahwa kinerja individu bervariasi dalam perjalanan waktu dan bahwa individu bisa berpengaruh terhadap kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2010) Menguraikan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Sedangkan Rivai (2008) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Wirawan (2009) menyebutkan “kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performance*” kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang pegawai dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana pegawai dapat mencapai hasil tersebut”.

Pengukuran Kinerja

Dharma (2005) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a). “Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. b). Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. c).

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan”.

Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (2010) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: a). Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. b). Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan. c). Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri. d). Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut. e). Melakukan rencana tindakan tersebut. f). Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum. g). Memulai dari awal bila perlu”.

Indikator Kinerja

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : a). “Kualitas: Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. b). Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. c). Pelaksanaan tugas; Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. d). Tanggung jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan jumlah sampel 50 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, uji instrumen data, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi. Uji hipotesis (Uji F).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Data

Berdasarkan pembahasan di atas serta data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel kompetensi dan disiplin kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi, namun sebelum data diolah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang di gunakan yaitu

kompetensi dan disiplin kerja untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya maka dibawah ini dapat kita lihat hasil dari survey, sebagai berikut:

Uji Validitas

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi anatar skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dari 50 responden dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 9 pernyataan untuk kompetensi, disiplin kerja dan 8 pertanyaan untuk kinerja pegawai dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Data

Pernyataan	R hitung			R kritis	Kesimpulan
	Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai		
Butir 1	0,474	0,490	0,560	0,300	Valid
Butir 2	0,521	0,492	0,507	0,300	Valid
Butir 3	0,556	0,548	0,511	0,300	Valid
Butir 4	0,485	0,585	0,517	0,300	Valid
Butir 5	0,513	0,499	0,502	0,300	Valid
Butir 6	0,501	0,561	0,533	0,300	Valid
Butir 7	0,591	0,541	0,511	0,300	Valid
Butir 8	0,408	0,600	0,547	0,300	Valid
Butir 9	0,390	0,406	0	0.300	Valid

Sumber: data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 9 butir pernyataan dari variabel kompetensi, disiplin kerja dan 8 pertanyaan kinerja pegawai hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas

0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompetensi	0.613	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.671	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.623	0.600	Reliabel

Sumber: data diolah tahun 2017

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel

kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Coef. B	Sig	α
Kompetensi. Disiplin Kerja	0.897	0.805	1.906	0.707 0.145	0.000	5%
Pengujian Signifikan						
F hitung > F Tabel = 97.172 > 3.195						

Keterangan: Variabel Kinerja Pegawai
Sumber: data diolah

Dari hasil tabel 3 Koefisien regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $\hat{Y} = 1,906 + 0,707 (X_1) + 0,45 (X_2)$. Dari persamaan regresi berganda (bersama-sama) dapat dilihat arah hubungan yang dihasilkan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu: 1) Hubungan simultan antar kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi adalah 0,897, artinya hubungan simultan antar kedua variabel positif dan signifikan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. 2) Nilai R^2 sebesar 0,805 atau 80,5%, berarti nilai sebesar 80,5% kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan

sisanya yaitu 19,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. 3) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,707 mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1 kali kompetensi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,707 satuan. 4) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,145 mempunyai arti bahwa setiap peningkatan 1 kali disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,145. 6) Pengujian hubungan simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat Signifikansi $F = 0.000$ untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat

dinyatakan bahwa Nilai F hitung = 97,172 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,195, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi.

Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompetensi diduga akan meningkatkan kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pengetahuan pegawai turut menentukan berhasilnya pelaksanaan tugas, pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda, kemampuan dibidang tugasnya memperlancar pekerjaan, pegawai memiliki ketrampilan dalam melayani nasabah, menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya, memberikan informasi pada nasabah dengan penguasaan produk, memiliki sikap mendukung terhadap tugasnya, secara otomatis tugas diselesaikan sesuai dengan beban tugasnya, bertanggung jawab atas tugasnya sesuai dengan peraturan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja diduga akan meningkatkan kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pegawai menjalankan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, melayani nasabah seefisien mungkin, menghemat waktu dalam melayani, mendukung pekerjaan sesuai dengan rencana, diminta untuk mengevaluasi pekerjaan setiap hari, berani menerima resiko atas kesalahan dalam bekerja, hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan, mengikuti perintah pimpinan dalam bekerja, mengikuti prosedur dan metode kerja yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi, ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ (5%); artinya peningkatan kompetensi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi.

Saran

Peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi Bank Index Cabang Bekasi yaitu sebagai berikut : 1). Kompetensi pegawai yang ada sudah baik, untuk lebih meningkatkan lagi kompetensi yang ada maka perlu kiranya pegawai untuk diikuti sertakan dalam *work shop* atau seminar dibidangnya sehingga pelayanan kepada para nasabah lebih baik lagi. 2). Disiplin kerja yang ada sudah terbentuk cukup baik. karena disiplin merupakan salah satu unsur yang penting dalam melayani nasabah, maka pegawai diharapkan lebih lagi memperhatikan waktu kerja, jangan membuat nasabah terlalu lama untuk mengurus segala keperluan transaksi bank.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE UGM.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Edisi 9 Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Riduwan & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Roe, Robert A. 2001. *Trust Implications for Performance and Effectiveness*. European Journal.
- Sarwono, Jonathan. 2014. *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi*. Jakarta. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi 2. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VI. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Spencer, Peter M & Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Models for Superior Performance*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. 2016. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Terry, George R. 1993. *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Wirawan . 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.