

EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPETENCE, AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT UNGARAN INDAH BUSANA (Case Study of PT Ungaran Indah Busana Departement Cutting Employees)

Agus Sulistiyo¹⁾Aji Seputra, SE,MM²⁾ Azis Fathoni, SE,MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ungaran Indah Busana *Departement Cutting*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yang menghasilkan sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the results of the analysis of motivation, competence and work discipline on employee performance. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT Ungaran Indah Busana Department of Cutting. Sampling in this study using the census method, which produced a sample of 70 respondents. The data analysis technique used is regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 23.0. The results of this study indicate that (1) motivation has a positive and not significant effect on performance. (2) Competence has a positive and significant effect on performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on performance. (4) motivation, competence, and work discipline have a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: *Motivation, competence, work discipline, and employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha di harapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting di dalam pencapaian tujuan organisasi baik perusahaan besar maupun kecil, bahkan suatu perusahaan yang memiliki peralatan modern

dan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia yaitu dengan memperbaiki sumber daya manusia itu sendiri. Dengan begitu maka akan terjadi peningkatan pula

pada kinerja dan daya hasil perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi, kompetensi kerja dan disiplin kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi pegawai akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kompetensi kerja merupakan kombinasi antara pengetahuan, ketrampilan serta kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik maka karyawan akan dapat berkontribusi dengan lebih baik.

Pegawai memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam PT Ungaran Indah Busana. Perusahaan bergerak melalui pegawai-pegawai yang melakukan tugas administrasi, produksi dan sebagainya. Menurut manajer HRD PT Ungaran Indah Busana berdasarkan absensi bulanan masih ada pegawai yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu serta rutin datang ke tempat kerja.

Tabel 1.1

Absensi karyawan PT Ungaran Indah Busana Departemen Cutting 2019 Periode April-Juni 2019

Bulan	Jumlah pegawai	Absensi		Terlambat
		Ijin	Tanpa Keterangan	
April	70	14	5	40
Mei	70	14	3	50
Juni	70	12	7	48

Sumber : PT Ungaran Indah Busana

Dari data di atas dapat dilihat masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja hal itu terlihat masih banyak nya karyawan yang terlambat. Salah satu penunjang utama untuk mencapai tujuan organisasi adalah kemampuan dari setiap pimpinan untuk menggunakan orang lain atau pegawainya untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta peraturan yang diberikan sesuai dengan prosedur perusahaan. Manajemen yang baik sangat besar dalam mengorganisasi pelaksanaan dari seluruh

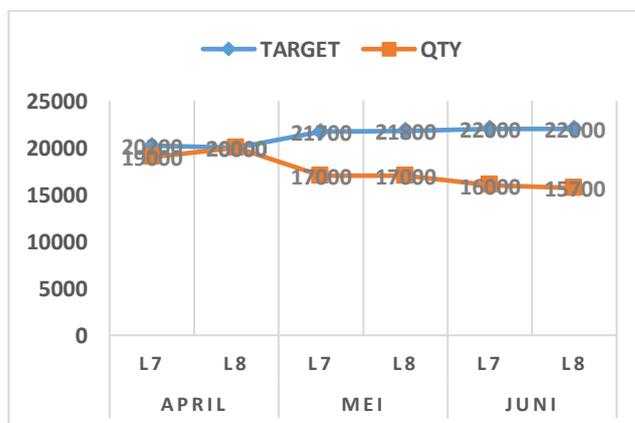
kegiatan dan aktivitas secara efektif dan efisien sehingga tercipta suatu keselarasan, keserasian dan kerjasama yang baik antara semua pihak yang ada di dalamnya.

Pencapaian tujuan dapat dilihat dari sisi internnya, misalnya pada administrasi. Dengan produktivitas yang di hasilkan selalu dalam kualitas prima dan tepat waktu, maka kelangsungan hidup organisasi akan berkembang lebih baik. Dalam, hal ini untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, maka organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu beberapa cara yang dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang ada di antaranya melalui pemberian motivasi, pelatihan kerja dll.

Pada observasi awal melalui wawancara dengan operator departemen cutting Adhi Setyo, karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang. Hal itu di karenakan tidak adanya *reward* setiap kali karyawan menyelesaikan tugas bahkan ketika mencapai target, kemudian adanya *double job* atau pekerjaan ganda. Lowongan pekerjaan yang tidak sesuai dengan realita di lapangan dan karyawan bekerja tidak hanya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki namun juga bekerja pada bidang yang tidak mereka kuasai dengan upah yang sama, demikian yang membuat motivasi bekerja karyawan menurun.

Tabel 1.3

Data Produksi Periode April-Juni 2019 PT Ungaran Indah Busana Sample Line 7-8



Sumber : PT Ungaran Indah Busana

Kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu organisasi, peranan pegawai PT Ungaran Indah Busana sangat penting dalam pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas dan kinerja dibagian cutting garmen PT Ungaran Indah Busana. Dalam hal ini semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas karyawan akan tinggi pula, sehingga akan tercapai target yang di inginkan oleh perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pada motivasi kerja, kemampuan, kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, tingkat stress, desain pekerjaan, aspek ekonomis, kondisi fisik pekerjaan, teknis serta keperilakuan lainnya. Untuk memperjelas fokus dan membatasi pembahasan, dalam kesempatan kali ini berdasarkan observasi penulis, yang akan dianalisis adalah faktor motivasi, kompetensi dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Ungaran Indah Busana. Berdasarkan uraian singkat pada latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ungaran Indah Busana".

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Ungaran Indah Busana?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Ungaran Indah Busana?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Ungaran Indah Busana?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian cutting PT Ungaran Indah Busana?

TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Weiner (dikutip Elliot et al.) pengertian motivasi adalah kondisi internal yang

membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong individu mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Henry Simamora pengertian motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2008: 124) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Erest J. McCormick dalam Mangkunegara (2008: 124) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73). indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosialisasi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam, suatu pekerjaan. Kompetensi kerja adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang serta dapat memprediksikan tingkah laku dan performasi secara luas pada seluruh situasi dan *job task*. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun pada dua perangkat factor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi kerja terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemapuan atau keterampilan (*skill*) sikap (*attitude*) jika disesuaikan dengan bidang kerja yang dibutuhkan perusahaan, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

Adapun yang menjadi karakteristik seseorang karyawan yang memiliki kompetensi

unggul menurut Hutapea dan Thoha (2008:101), yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. Sikap kerja (*attitude*)
Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:101), yaitu

1. Pengalaman kerja
2. Latar belakang pendidikan
3. Memiliki keahlian / pengetahuan
4. Keterampilan

Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba

mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemasmalahan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimanapun perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat.

Menurut Singodimejo dalam (H. Edy Sutrisno, 2009: 57), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2006: 194-198), diantaranya yaitu :

1. Tanggung jawab tinggi
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Ketetapan waktu
4. Ketaatan terhadap aturan

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibuan (2010:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2008:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2008:67). Indikator Kinerja menurut Wibowo (2010: 39), diantaranya yaitu :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder atau data tidak langsung, dimana data yang diperoleh diambil secara tidak langsung dari perusahaan atau institusi yang bersangkutan, atau biasa disebut dengan penelitian yang bersifat kuantitatif. Karena penelitian kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal).

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa laporan performance supervisor dan laporan produksi, serta berbagai sumber bacaan, diantaranya buku, majalah dan media informasi lainnya.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan tentang deskripsi data dan ringkasan data penelitian seperti nilai minimum, nilai maximum, nilai mean dan standar deviasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Menurut Sugiyono (2013) Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional

ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai hipotesis keempat. Dalam melakukan analisis ini peneliti menggunakan bantuan software SPSS.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. t hitung < t tabel atau $-t$ hitung > $-t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t hitung > tabel atau $-t$ hitung < $-t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen (motivasi, disiplin dan kepuasan kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan df ($k:n-k-1$). Alasan penggunaan taraf kesalahan 5% karena dalam penelitian ini mencakup tentang perilaku manusia sehingga dimungkinkan bahwa setiap responden mempunyai tingkat pendapat yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kepercayaan masing-masing. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika probabilitas > 0,05, maka H_0 diterima.
- 2) Jika probabilitas < 0,05, maka H_0 ditolak

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2004) Statistik merupakan alat yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut. Dapat juga dikatakan sebagai statistik yang menggambarkan variabel penelitian dan digunakan untuk mengetahui karakteristik data sampel yang digunakan dalam penelitian. Hasil dari analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1 Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 = MOTIVASI KERJA	70	11	20	15,44	1,968
X2 = KOMPETENSI KERJA	70	7	20	19,27	2,455
X3 = DISIPLIN KERJA	70	12	20	15,20	2,012
Y = KINERJA KARYAWAN	70	6	18	12,71	2,366
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2019

variabel X_1 = Motivasi Kerja dengan data (N) sebanyak 70 mempunyai nilai rata-rata 15,44, nilai minimum 11 dan nilai maximum 20 dengan standar deviasi 1,968. Variabel X_2 = Kompetensi dengan data (N) sebanyak 70 mempunyai nilai rata-rata 19,27, nilai minimum 7, nilai maximum 20 dengan standar deviasi 2,455. Variabel X_3 = Disiplin Kerja dengan data (N) sebanyak 70 mempunyai nilai rata-rata 15,20 nilai minimum 12, nilai maximum 20 dengan standar deviasi 2,012. Variabel Y = Kinerja Karyawan dengan data (N) sebanyak 70 mempunyai nilai rata-rata 12,71, nilai minimum 6, nilai maximum 18 dengan standar deviasi 2,366.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi (X1)	.656	1.524
Kompetensi (X2)	.592	1.689
Disiplin (X3)	.585	1.710

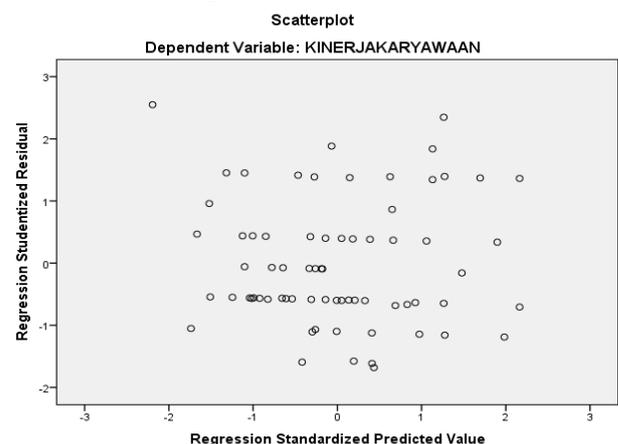
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara pengamatan scatter plot sebagai berikut :

Tabel 3 Scatterplot



Berdasarkan tabel 3 scatterplot di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Hal itu di buktikan dengan titik-titik menyebar secara acak atau tidak teratur serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak

membentuk pola tertentu, maka di simpulkan bahwa pada uji ini tidak terjadi heteroskedasitisitas.

Uji Regresi

Tabel 4 Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.128	1.034		-1.091	.279
Motivasi (X1)	.141	.080	.117	1.760	.083
Kompetensi (X2)	.205	.067	.213	3.040	.003
Disiplin (X3)	.685	.070	.684	9.722	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Suber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

- Regresi $Y = -1,128 + 0,141 X_1$ yang berarti nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,141.
- Regresi $Y = -1,128 + 0,205 X_2$ yang berarti nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,205.
- Regresi $Y = -1,128 + 0,685 X_3$ yang berarti disiplin Kerja (X_3) = 0,684. Nilai positif yang didapat menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,685.

Uji t

Untuk uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja (Y1)

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.128	1.034		-1.091	.279
Motivasi	.141	.080	.117	1.760	.083
Kompetensi	.205	.067	.213	3.040	.003
disiplin kerja	.685	.070	.684	9.722	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Suber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas maka dapat dilakukan kesimpulan sebagai berikut

- Berdasarkan hasil pengujian motivasi , di peroleh hasil nilai t hitung = 1,760 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,083 > 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian , di peroleh hasil nilai t hitung = 3,040 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,003 < 0,05. Dengan hasil ini menandakan bahwa kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian , di peroleh hasil nilai t hitung = 9,722 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,000 < 0,05 Dengan hasil ini menandakan bahwa disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.453	3	104.151	93.101	.000 ^b
Residual	73.833	66	1.119		
Total	386.286	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, kompetensi

Suber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil F hitung = 93.101 > F tabel = 2,744 dengan sig. 0,000 < 0,05. Dengan hasil ini maka motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.800	1.058

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Suber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.14 yaitu 0,800 yang artinya bahwa variasi dari semua varaibel bebas yaitu motivasi, kompetensi dan disiplin kerja dapat menerangkan variabel kinerja sebesar 80,0%, sedangkan sisanya sebesar 20,0 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan di peroleh nilai t hitung = 1,760 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,083 > 0,05. Dengan Hasil ini maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan diperoleh nilai t hitung = 3,040 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,003 < 0,05. Dengan hasil ini maka menerima

hipotesis kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan diperoleh nilai t hitung = 9,722 > t tabel = 1,667 dengan sig t. 0,000 < 0,05. Dengan hasil ini maka menerima hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai F hitung = 93.101 > F tabel = 2,744 dengan sig. 0,000 < 0,05. Dengan hasil ini maka menerima hipotesis motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Askolani & J Machdalena, Ressi 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT Inti (Persero). Majalah Ilmiah UNIKOM. Bandung.
- Mulyadi, Hari 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan* pada PT Galamedia Bandung Perkasa., Bandung.
- Jeli Nata Liyas, Primadi Reza 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Bank Perkreditan Rakyat Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih, Evi & Muis, Mahlia, 2013, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin, Makasar, kencana prenatal media group
- Larasati, Sindi 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan* Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Bekasi: Media Karya
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. *human resource management: manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian bisnis bandung*: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : kencana prenda media group.
- Hasibuan, M. 2017. *Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan produktivitas* . jakarta : Bumi aksara
- Rustiana, Ade. (2010). *Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 137–143. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwara*, Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta : Andi
- Reskar R. (2001). *motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas.