

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Rahmat Hidayat

Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Kec. Cikarang Pusat, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

e-mail: rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Informasi Artikel

Diterima: 08-08-2020

Direvisi: 12-12-2020

Disetujui: 16-12-2020

Abstrak

Dalam kondisi industry pada saat ini, setiap instansi berusaha melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing institusi. Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, yaitu Promosi, pengembangan dan peningkatan karir serta penghargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan kompetensi karyawan yang tidak kompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Kata Kunci : Motivasi; Kompetensi; Disiplin Kerja dan Kinerja

Abstrack

According by the condition of industry now, each institution tries to evaluate the performance of each institution. One of the problems complained by employees of PT. Surya Yoda Indonesia, namely Promotion, career development and advancement as well as awards which they think are still inappropriate for the work they produce, so that it can result in decreased motivation levels which lead to low employee performance which can be caused by incompetent employee competencies. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, competence and discipline on employee performance. Researchers use quantitative methods to find out the results of this study, meaning that researchers take data from distributed questionnaires. Based on the results of the calculation of the first hypothesis, motivation has no effect on employee performance at PT. Surya Yoda Indonesia .. Based on the results of the calculation of the second hypothesis, competence does not affect the performance of employees of PT. Surya Yoda Indonesia. This means that competence cannot improve employee performance. Because the company does not consider the expertise and experience possessed by employees so that employee performance is less than optimal in their fields. Based on the results of the calculation of the third hypothesis, Work Discipline has an effect on Employee Performance at PT. Surya Yoda Indonesia. This means that work discipline can improve employee performance. Employees have a high level of discipline as seen from the increasing absence of attendance. Because Work Discipline can produce good employee performance to help the company achieve optimal productivity..

Keywords: Motivation, Competence, Work Discipline and Performance

1. Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya

tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu



dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, persiapan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan baik setiap institusi dan perusahaan. Dengan adanya sistem kompetensi ini dibutuhkan karyawan dan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik dibidangnya.

Dalam sebuah institusi, kinerja yang baik merupakan goal yang ingin dicapai. Motivasi, disiplin dan kompetensi merupakan factor utama. Motivasi karyawan akan sangat baik apabila didukung dengan disiplin yang baik pula, dan apabila seorang karyawan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan tercipta pada karyawan tersebut kompetensi yang diharapkan institusi terkait.

Organisasi yang efektif dapat berjalan apabila ada pendekatan yang baik antara pihak manajemen dengan pegawai agar mereka mengerti akan segala sesuatu yang harus dilakukan, boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan di perusahaan. Karena Organisasi kinerja adalah sesuatu yang penting pada sebuah institusi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas, maupun kuantitas. Hasil yang bagus akan didapatkan jika faktor-faktor yang mempengaruhinya baik juga.

Menurut (nur avni rozalia, hamida nayati utami, 2015) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Luhur, 2014) mengatakan kalau motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di dalam artikel nya dikatakan kalau disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tapi (Pomalingo et al., 2015) mengatakan kalau disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Zefeiti & Mohamad, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam

Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya motivasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Istilah motivasi kalau kita lihat, berasal dari kata *motion* (Bahasa Inggris) dan *movere* (Bahasa Latin) yang bisa diartikan bergerak. Jadi motivasi bisa kita terjemahkan motivator atau sesuatu yang memberi dorongan atau motif. Adanya motif dan hal-hal menyebabkan impuls serta suatu hal yang menyebabkan impuls. Motivasi juga bisa diartikan suatu konsep yang menggambarkan *power* pada pegawai yang bisa memulai dan membimbing perilaku. Pada dasarnya motivasi merupakan kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan dan

menjaga perilaku manusia. Karena menurut definisi manajer tidak dapat bekerja tanpa orang lain. (Syahrial S, 2019)

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi sebuah institusi baik negeri ataupun swasta. Apabila sebuah Institusi atau organisasi ingin mencapai tujuannya, maka motivasi harus berperan disana (ZAMEER et al., 2014)

(Afful-broni, 2012) mengatakan bahwa sebenarnya motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat mereka bekerja (Pelatihan et al., 2017)

Menurut (Suyanto, 2018) melakukan penelitian mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Disiplin telah mempengaruhi sebagian kinerja. Tingkat pengaruh disiplinnya kuat dan cenderung positif, yang menandakan kuatnya tingkat kedisiplinan sehingga apabila karyawan disiplin, kinerjanya pun akan baik. Kompetensi dan motivasi tdiak ada ada pengaruhnya kepada kinerja yang menunjukkan bahwa mereka belum dapat memberikan kontribusi yang diharapkan dalam mendukung kinerja.

Menurut (Sedarmayanti & Safer, 2016). Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik/sangat baik. Tidak semua pegawai/pemimpin mempunyai kewenangan/otoritas, otomatis mempunyai kompetensi hanya pegawai/pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Ilmi, 2018) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan (Wahono et al., 2019) Kompetensi ialah *the character* dasar pribadi orang yang berhubungan dengan hasil kerja perorangan pada tugas dan pribadi perorangan yang memiliki *causal basic* atau sebagai *causal character* yang dirujuk. (Waris, 2015)

Disiplin berasal dari pribadi kita. Aktualisasi dari disiplin adalah dengan melaksanakan semua peraturan dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan. Disebabkan kedisiplinan itu berasal dari

kesadaran diri yang mendalam, maka pembentukan disiplin diri adalah pembentukan sikap untuk tunduk dan taat atas segala ketentuan yang ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat diterjemahkan sebagai aplikasi manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Heriyanto et al., 2018)

(Nugraha, 1945) menyatakan bahwa “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

(nur avni rozalia, hamida nayati utami, 2015) mengungkapkan kalau : “Disiplin kerja merupakan tolak ukur yang dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan disetiap organisasi atau institusi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Setelah kita membaca berbagai pengertian yang ada dan diutarakan para ahli di atas, maka kita bisa menarik sebuah benang merah bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, apakah itu tertulis, maupun tidak dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

Disiplin kerja adalah satu dari beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai. Disiplin merupakan ekspresi diri terhadap aturan yang ada dengan mekasanakannya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Banyak karyawan yang mengeluhkan bonus serta penghargaan yang menurutnya belumpantas dengan tugas yang mereka laksanakan, dan itu mungkin penyebab kurang memuaskannya hasil kerja dari karyawan yang mana penyebabnya disebabkan motivasi dan kompetensi karyawan yang rendah dan cenderung mengakibatkan tingkat disiplin kerja menurun dalam mengerjakan pekerjaan (Pomalingo et al., 2015).

PT. Surya Yoda Indonesia adalah perusahaan spesialis pembiayaan dan bergerak dalam bidang jasa. Usaha yang dilakukan untuk mendorong peningkatan pelayanan dalam perusahaan peningkatan kerja pegawai kinerja karyawan, serta meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar setiap karyawan sehingga mampu bekerja dengan baik dan optimal. di balik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh perusahaan, misalnya semakin tingginya persaingan perusahaan para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental yang membuat kinerja tidak optimal. Didalam pelaksanaan kegiatan usaha Perusahaan, maka Perusahaan memiliki sarana untuk

menunjang pelaksanaan kerja. Perusahaan memastikan bahwa seluruh sarana kerja Perusahaan memenuhi unsur keselamatan kerja dan mampu menunjang kinerja karyawan Perusahaan. Sarana utama bagi kegiatan usaha Perusahaan harus mampu memberikan kemampuan bagi karyawan Perusahaan untuk berkarya dan membantu proses kegiatan usaha Perusahaan. Didalam hal ini terkandung unsur keselamatan yang perlu untuk terus ditingkatkan sebagai

Berdasarkan tabel laporan dapat di lihat dari data absensi di atas kedisiplinan yang kurang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, yaitu Promosi, pengembangan dan peningkatan karir serta penghargaan yang menurutnya kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun diakibatkan kedisiplinan dari faktor keterlambatan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan kompetensi karyawan yang tidak kompeten. pada tahun 2017, PT Surya Yoda Indonesia melaksanakan *Corporate Social Responsibility* sebagai wujud perhataian PT. Surya Yoda Indonesia terhadap ketidaksesuaian yang dilaksanakan oleh perusahaan yang mungkin berdampak kepada konsumen. Hal ini dapat disampaikan langsung, email, surat atau yang lainnya.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas pada PT Surya Yoda Indonesia, peneliti ingin meneliti motivasi kerja, kompetensi dan disiplin yang pasti akan berdampak kepada kualitas kerja karyawan. Disiplin kerja dapat membentuk karyawan subaya lebih bisa bertanggung jawab terhadap amanah yang sudah didapatnya. Apabila mereka amanah terhadap tugasnya, maka mereka akan dapat bekerja dengan hasil yang baik pula. Karyawan juga butuh akan pemberian semangat atau motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya . (Heriyanto et al., 2018)

Peneliti menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Apakah Motivasi mempengaruhi Kinerja??
2. Apakah Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja?

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

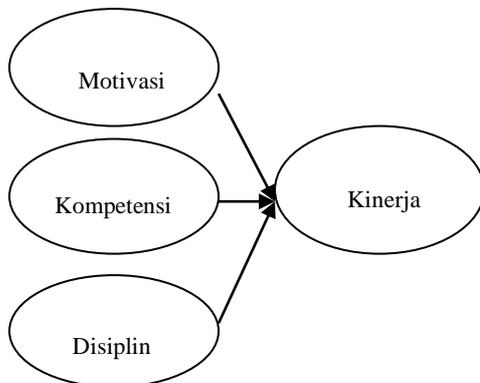
Hipotesis Pertama : diduga bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Yoda Indonesia.

Hipotesis Kedua : di duga bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Yoda Indonesia.

Hipotesis Ketiga : di duga bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Surya Yoda Indonesia.

2. Metode Penelitian

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan kuantitatif. Ini biasa dipaktekkan dan dilaksanakan pada penelitian terbaru. disebut kuantitatif sebab data penelitian yaitu angka angka serta penggunaan analisis statistik, ini juga berdasarkan judul penelitian, yaitu motivasi ekstrinsik dan peengalaman dalam bekerja serta pengaruhnya pada kinerja Pegawai PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi ". Peneliti ingin mempelajari pengaruh dan penerapan motivasi (ekstrinsik) , pengalaman dalam bekerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti mengambil populasi semua pegawai yang bekerja di PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 80 sample yang semua nya adalah populasi PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi, karena apabila jumlah semua populasi <100, maka semuanya dijadikan sample.

Dalam mengumpulkan data penelitian ini, peneliti melakukan hah hal sebagai berikut:

1. Mengamati/ pengamatan dilakukan langsungdi KantorKecamatan Serang Baru seb agai objek penelitian tentang kinerja karyawan.
2. Mewawancarai personil, PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi. Wawancara ini berfungsi untuk mengeksplorasi, mengumpulkan, dan menemukan hal hal yang diperlukan atau terkait dan behubungan tentang penelitian.

3. Kuesioner, maksudnya ada;ah peneliti mengumpulkan data menggunakan cara dengan menyebar kuesioner yang berisi pernyataan tentang motivasi ekstrinsik, pengalaman kerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada 80 Kantor Kecamatan Serang Baru Bekasi. Skala yang peneliti gunakan adalah penilaian 1 sampai dengan 5, yaitu 1 yang artinya sangat tidak setuju, sampai 5 yang berarti sangat setuju.
4. Studi literatur , pengeliti melakukan hal ini dengan cara mengumpulkan jurnal jurnal, teori yang sesuai, dan teori lain yang ada hubungannya dengan artikel ini.

Untuk analisa data, dilaksanakan beberapa uji. Yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Dalam artikel ini, guna menemukan keandalan item dengan form alpha α , sebab alat yang digunakan disini adalah dalam bentuk kuesioner atau daftar pertanyaan yang nilainya berkisar dalam 1-5 serta uji validitas memakai total item , di mana supaya menemukan keandalan item yang nilainya tidak 1 atau 0, misalnya deskripsi kuesioner atau formulir pertanyaan kemudian gunakan rumus alpha α .

Normalitas tes adalah uji selanjutnya yang berfungsi agar kita tau apakah semua sampel yang digunakan distribusinya normal atau tidak. Pada regresi linier, perkiraan ini diperlihatkan oleh nilai kesalahan yang terdistribusi normal. Sebuah model regresi akan dinyatakan baik apabila terdistribusi dengan normal atau paling tidak dekat kepada normal, sehingga layak untuk diuji secara statistic. Untuk menguji nya dengan cara Kolmogorov-Smirnov.

Pengambilan keputusan dapat didasarkan pada probability (Asimtotik Signifikansi) , yaitu :

1. Jika probabilitas melebihi 0,05 artinya model dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.
2. Apabila probabilitas kurang dari 0,05, artinya model dapat dikatakan tidak terdistribusi dengan normal.

Regresi ini adalah relasi linier diantara beberapa variable bebas atau X pada variable terikat atau variable Y. test ini adalah untuk menentukan bagaimana hubungan beberapa variable X dan Y, apakah semua variabel bebas terkait positif/negatif serta memperkirakan nilai l Y jika nilai X meningkat atau menurun.

Disini peneliti juga melakukan Uji F. dengan melakukan ini, kita akan tau dapatkah beberapa variable X secara simultant bisa mempengaruhi variable Y. dalam arti kata , uji F ini berguna untuk mencari tau model regresi bisa dipakai atau tidak untuk prediksi variable Y.

Selanjutnya peneliti menggunakan koefisien determinasi. Pada dasarnya uji ini berfungsi untuk mengukur kekuatan model untuk penerjemahan variasi dalam variable Y. Uji koefisien determinasi

ialah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 yang kecil dapat diterjemahkan bahwa kemampuan variabel X untuk menjelaskan variasi variable Y sangat terbatas. Apabila skornya dekat ke angka satu berarti jika variabel X mempunyai hampir seluruh informasi yang butuhkann dalam memperkirakan variasi yang ada pada variable Y.

Selanjutnya untuk uji hipotesis, peneliti melakukan uji t. Uji ini berguna untuk mengetahui adakah dalam model regresi variable variabel independen secara terpisah memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependen. Cara untuk membuat hasil uji statistik t adalah pada nilai signifikansi 0,05, jika niali sig t lebih kecil dari 0,05, maka hipotesa dapat diterima, ini membuktikan bahwa variable terikat secara partial dapat mempengaruhi variabel bebas, dan bagiktu juga kesimpulan sebaliknya.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas, menunjukkan tiga hasil. Yang pertama adalah variabel motivasi (X1), variabel kompetensi (X2), variabel disiplin kerja (X3) dan variabel kinerja (Y). Korelasi antar setiap butir pernyataan dengan skor butir pernyataan. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel pada signifikansi 0,05 dengan dua sisi dan jumlah (n) = 50 atau (n-2) = 48, maka dapat disimpulkan r tabel sebesar 0,2787.

Berdasarkan perhitungan, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi pada setiap uji validitas semua variabel yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Berdasarkan perhitungan reliabilitas, semua item pernyataan memiliki koefisien alpha, $r = 0,697$ dengan demikian diliat dari pengukuran tingkat reliabilitas maka termasuk ke dalam nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d 0,80 yang berarti reliable.

Berdasarkan uji, histogram mengarah pada pola yang menceng ke arah kanan dan distribusi data mengarah kepada kurva, artinya grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Maka dalam hal ini model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan uji kolmogrove one sample, terdapat nilai tolerance $> 0,1$ yaitu pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,874. kompetensi (X2) sebesar 0,921. disiplin kerja (X3) sebesar 0,940. dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 yaitu pada variabel motivasi (X1) sebesar 1,144. kompetensi (X2) sebesar 1,086 disiplin kerja (X3) sebesar 1,063 Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas (motivasi, kompetensi dan disiplin kerja) dalam model regresi.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize Standard		d ized		Sig
	B	Error	Beta	T	
(Constant)	1.068	7.656		.140	.890
Motivasi	.160	.118	.116	1.354	.182
Kompeten	.066	.107	.052	.620	.538
Disiplin				10.28	
Kerja	1.156	.112	.852	7	.000

Berdasarkan Tabel, maka hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 1,068 + 0,160 X1 + 0,066 X2 + 1,156 X3$

Keterangan :

1. Dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 1,068 yang artinya jika motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompetensi (X3) nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 1,068
2. Koefisien beta pada variabel X1 sebesar 0,160 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,160 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel motivasi (X1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,160 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel kompetensi (X2) sebesar 0,066 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi (X2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,066 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompetensi (X2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,066 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 1,156 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi (X3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,156 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kompetensi (X3) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,156 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji T (Parsial) untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikansi terhadap varibel Kinerja (Y).

Tabel 2. Tabel R Square

Mode	Adjusted R			Std. Error of
	R	Square	Square	the
1	R	Square	Square	Estimate
1	.838 ^a	.703	.684	2.34737

Berdasarkan tabel persamaan regresi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Tabel distribusi T dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dimana untuk mengetahui nilai T tabel maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut : df (*degree of freedom*/derajat kebebasan) = $n-k-1$ atau $50-3-1 = 47$ (n adalah jumlah data/total sampel dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,012.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 1,354 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari Ttabel ($1,354 < 2,012$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_01 diterima dan H_1 ditolak yang artinya, bahwa motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Di perkuat hasil penelitian (Pelatihan et al., 2017).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 0,620 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih kecil dari pada Ttabel ($0,620 < 2,012$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_02 diterima dan H_2 ditolak yang artinya, bahwa kompetensi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Di perkuat hasil penelitian (Pomalingo et al., 2015)
4. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 10,287 sedangkan nilai Ttabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,012. Dengan demikian Thitung lebih besar dari pada Ttabel ($10,287 > 2,012$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima yang artinya, bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. Di perkuat hasil penelitian (Pawirosumarto et al., 2017)

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R²). Uji ini dipergunakan dalam mengetahui seberapa kekuatan pengaruh secara persentase keseluruhan variable bebas yang

digunakan terhadap variabel terikat. Nilai R² terletak antara 0 sampai dengan 1.

1. Dalam hal ini nilai 0 mengarah pada tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Nilai 1 mengarah pada adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel, diketahui nilai R² adalah sebesar 0,703. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,703. Hal ini berarti kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dari paparan diatas kita bisa mengetahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Merujuk pada data yang telah dirangkum dan beberapa dilaksanakan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

2. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.
3. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin maka memiliki kinerja yang baik juga.
4. Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Yoda Indonesia.

1. Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. sehingga hendaknya pihak manajemen PT. Surya Yoda Indonesia harus berusaha terus dalam memberikan motivasi pada karyawannya.
2. Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen PT. Surya Yoda Indonesia selalu memberikan perhatian pada kompetensi apa yang urgen untuk ditingkatkan dengan berbagai macam cara, yakni dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para karyawannya dengan optimal, baik itu kompetensi dalam menyelesaikan
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen PT. Surya Yoda Indonesia. memperhatikan Disiplin dalam bekerja apa yang harus di asah dan ditingkatkan lagi oleh para karyawannya. Yakni dengan cara melakukan upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. dengan optimal.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian yang dilakukan pada instansi yang tidak hanya berada dilingkungan perusahaan atau instansi yang kecil, tapi pada instansi pemerintah, baik daerah, provinsi, maupun pusat.

Referensi

- Afful-broni, A. (2012). *CE20120300005_40428931(motivation&job performance)*. 3(3), 309–314.
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The Effect of Competence and Discipline *Management and Economics Journal*, 2(3), 269–278.
- Ilmi, A. A. (2018). *BISNIS*, Vol.6, No. 2, Des 2018 17. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak*, 6(2), 17–29.
- Luhur, Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nugraha, J. T. (1945). *implementation of e-government*. 105(3), 129–133. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BDsuQOHOci4J:https://media.neliti.com/media/publications/9138-ID-perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-konten-berbahaya-dalam-media-cetak-dan-ele.pdf+&cd=3&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- nur avni rozalia, hamida nayati utami, ika ruhana. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pelatihan, P., Dan, K., Terhadap, M., Pada, K., Plasa, P. T., Krindo, M., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3048–3057. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17350>
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa

- Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Suyanto, S. (2018). Competence and discipline on work motivation and the implication on working performance. *European Research Studies Journal*, 21(1), 570–587. <https://doi.org/10.35808/ersj/971>
- Syahrial S. (2019). *Volume 7, Nomor 2, Desember 2019*. 7, 1–12.
- Wahono, T., Aryati, I., & Hartono, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 168–175. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.475>
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employeeâ€™s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>
- Zefeiti, S. M. B. Al, & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160. <http://www.econjournals.com>