

PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Samsul Arifin
Rahayu Mardikaningsih
Yusuf Rahman Al Hakim

Email: rahayu.mardikaningsih@yahoo.co.id
Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto

Abstract. *This study examines the effect of variable discipline, job competence, and motivation on the job performance. The analysis is used to examine the effect of discipline, job competence, and motivation on job performance is to use quantitative analysis of the technique of multiple linear regression analysis. The statistical test used is the t test and F test where first analyzed through the classical assumption. T test was used to analyze the effect of partially independent variable on the dependent variable, while the F test is used to analyze the effect simultaneously.*

The results showed that the partial discipline, job competence, and motivation have a significant effect on job performance. Simultaneously, discipline, job competence, and motivation affect job performance by using the regression equation $Y = 6,236 + 0,352X_1 + 0,216X_2 + 0,206X_3$. Rsquare value of 0.479 which means that 47.9% bound variables are formed from the contribution of independent variables, while the remaining 52.1% is formed by other factors.

Keywords : *discipline, job competence, motivation, job performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sedang mengalami perubahan dan percepatan di segala bidang. Tantangan tersebut sebagai imbas dari tuntutan pasar dan konsumen yang semakin rumit. Kondisi yang saat ini terjadi di dunia bisnis antara lain adalah jumlah target yang meningkat, kualitas produksi yang tinggi, kecepatan pencapaian target, dan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang banyak. Dalam hal ini, produksi yang dilakukan haruslah mampu memenuhi tuntutan pasar, tanpa mengurangi kualitas produk tersebut. Perubahan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam mengolah sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memastikan dapat mengawasi perilaku kerja para karyawannya. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia harus memastikan bahwa setiap karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal itu ditunjukkan melalui ketentuan kedisiplinan yang harus dijalankan oleh para karyawan. Kedisiplinan mendukung terbentuknya kinerja yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut, namun kedisiplinan saja belum cukup untuk

menghasilkan kinerja yang baik, karena kedisiplinan tidak disertai kompetensi kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Apabila perusahaan menghendaki karyawannya mencapai kinerja yang maksimal maka perusahaan harus mengawasi perkembangan kompetensi kerja karyawan. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, maka dapat diharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan. Perusahaan harus pula memikirkan dan mencari bagaimana meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga nantinya mampu memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Peningkatan sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kompetensi kerja setiap anggota organisasi.

Selain kedisiplinan dan kompetensi kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh kinerja yang baik dan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan adalah merupakan suatu usaha keras yang sulit, yang memerlukan tindakan

administrasi secara sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan kinerja yang berprestasi. Motivasi kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada aspek pekerjaan yang macam-macam. Adanya penghargaan untuk para karyawan dapat memicu terbentuknya motivasi kerja. Ada beberapa bentuk penghargaan yang perlu diberikan organisasi kepada karyawan yang berkualitas. Organisasi dapat memberikan pengembangan sumber daya manusia berupa program pendidikan dan pelatihan kerja secara berkesinambungan terhadap seluruh karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan sehingga tetap menjaga kualitas karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan berdasarkan prestasi kerja yang telah dihasilkan dan dipersembahkan oleh karyawan serta menyediakan perjenjangan dan peningkatan karier yang pasti sesuai potensi dan kompetensikaryawan. Upaya-upaya tersebut dapat membantu terbentuknya motivasi kerja dan kemudian berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, apakah dia mampu menyelesaikan sejumlah tugas dengan kualitas yang baik sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tepat sasaran, atau malah justru sebaliknya. Bila karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan sebagai mana ukuran tersebut, maka karyawan dianggap telah produktif.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal, motivasikaryawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada pencapaian hasil kinerja di perusahaan. Ketika seorang karyawan merasakan motivasi untuk bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kompetensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan dari masalah yang telah disebutkan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul 'Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'.

Tujuan Penelitian

Setelah diuraikan pada latar belakang masalah, kemudian ditetapkan tujuan dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan, kompetensi kerja,

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kedisiplinan, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Indharwati (2003) kedisiplinan adalah melakukan apa yang telah disetujui bersama para pemimpin dan pekerja yang persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan atau kebiasaan. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Basri, 2005). Kedisiplinan dapat merupakan suatu proses perkembangan dan instruksi baru setiap karyawan. Karena itu setiap pemimpin diharuskan menyisihkan waktu kerjanya untuk pengawasan pelaksanaan dalam kedisiplinan tersebut. Karena tindakan kedisiplinan tidak hanya berkaitan langsung dengan sikap karyawan namun juga berpengaruh terhadap kinerja.

Setiap pimpinan organisasi harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas, keadilan harus dibangun dengan konsisten, setiap karyawan yang disiplin, pimpinan harus dapat membuktikan karyawan yang indisipliner dan harus dihukum. Langkah pimpinan untuk mengelola kedisiplinan perlu adanya standar kedisiplinan. Standar disiplin berlaku bagi semua karyawan bagi semua pelanggaran aturan harus didokumentasikan. Mengatur dan mengelola kedisiplinan, manajemen perlu membuat penelitian kinerja.

Kompetensi berarti ahli atau mampu di bidangnya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang didalam penerapannya harus sesuai dengan bidang tugasnya. Karyawan harus selalu ditingkatkan profesionalismenya atau kompetensinya melalui berbagai kegiatan misalnya: pelatihan-pelatihan, seminar-seminar, kursus-kursus, peningkatan kualitas pendidikan. Upaya peningkatan kompetensi atau profesionalisme karyawan telah banyak memberikan banyak kesempatan kepada mereka

yang merupakan kebijaksanaan pimpinan yaitu mengikuti pelatihan, seminar, dan mengikuti kursus-kursus. Karyawan dituntut memiliki keanekaragaman kompetensi, yang meliputi kompetensi kognitif, kompetensi afektif, dan kompetensi psikomotor. Kompetensi yang perlu dimiliki karyawan tersebut memiliki posisi yang sejajar satu sama lain. Sehubungan dengan kesejajaran posisi berbagai kompetensi tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian elemen kompetensi atau kompetensi tersebut saling mempengaruhi satu sama lain.

Oleh karena itu, untuk pembinaan dan pengembangan profesional kompetensikaryawan yang diperlukan bukannya intruksi, juklak dan juknis serta berbagai pedoman lain, yang cenderung akan mematikan kreatifitas karyawan. melainkan memperbaiki dan meningkatkan tiga kompetensi dasar yang harus dimiliki karyawan sebagaimana tersebut sebelumnya, serta memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi untuk melaksanakan proses kerja.

Menurut George dan Jones (2005), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994). Sedangkan Rivai dan Basri (2005) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2007). Beberapa pendapat yang sudah ada dapat disimpulkan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

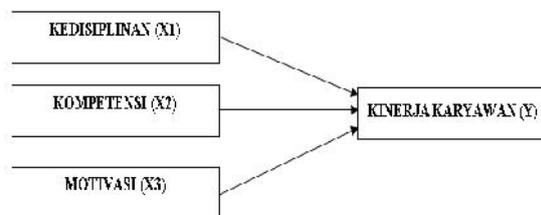
Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan usaha-usaha yang telah dilakukan oleh pengelolanya. Usaha-usaha yang dilakukan

berbentuk pengembangan organisasi, perbaikan sistem kerja, prestasi kerja (kinerja) dan sebagainya. Robbins (2007) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berhubungan dengan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pengelola organisasi. Soeprianto (2008) menyatakan bahwa performance sama dengan kinerja sama dengan *role (expected behavior)*. Beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu individu, kelompok, pekerjaan, organisasi, motivasi kerja. Dalam variabel individu terkandung di dalamnya, kecerdasan, bakat, minat, kepribadian fisik, agama, dan latar sosio-budaya.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian kinerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut secara optimal.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kedisiplinan (X1), kompetensi kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis di penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah ditunjukkan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan dan diuji kebenarannya melalui penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan, kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

2. Kedisiplinan, kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
3. Kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan merumuskan atau menetapkan hipotesis penelitian dan berusaha membuktikan hipotesis-hipotesis tersebut melalui analisis statistis atau perhitungan-perhitungan matematis secara prosedural dan sistematis. Sampel penelitian diambil sebanyak 30 karyawan di salah satu perusahaan jasa konsultan di Surabaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan caratotal sampling. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Kedisiplinan (X1), yaitu kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator dari variabel kedisiplinan adalah kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, tidak melanggar aturan, bersikap professional, tingkat kehadiran, pengawasan, dan konsistensi penerapan aturan.
2. Kompetensi kerja (X2), yaitu suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas di suatu pekerjaan. Indikator kompetensi kerja adalah kompetensi untuk menganalisa semua permasalahan di pekerjaan, memberikan umpan balik, mengembangkan kemampuan kerja, melaksanakan tanggung jawab, melaksanakan tugas, dan sikap kerja
3. Motivasi kerja (X3) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan melalui sikap terhadap perilaku kerja yang positif, usaha menyelesaikan pekerjaan, kegigihan atau semangat kerja.
4. Kinerja Karyawan(Y), yaitu hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aktivitas seorang karyawan yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Adapun indikator kinerja adalah: sikap terhadap permasalahan, penyampaian ide, ketrampilan mengajar, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, pengetahuan, dan kompetensi teknis

Pengukuran data di penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik dalam bentuk Skala Likerts. Pertimbangan menggunakan daftar pertanyaan karena pada penelitian survey, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2003). Daftar pertanyaan yang disusun mengikuti model skala Likert's dengan lima skala. Teknik analisis yang penulis lakukan yaitu dengan menggunakan statistik inferensial antara lain uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda dan uji t maupun uji F. Model regresi Linier Berganda. Model analisis ini digunakan oleh penulis, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Konsep dari validitas adalah sejauh mana tingkat ketelitian, ketepatan dan kecermatan fungsi skala ukur yang tepat sesuai tujuan penelitian. Ketepatan alat ukur berarti dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang ada sekecil mungkin antara obyek satu dengan obyek lainnya. Bila instrumen alat ukur dapat menjalankan fungsinya dengan baik maka instrumen dapat memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	R	Validitas
1	X1.1	0,399	Valid
2	X1.2	0,653	Valid
3	X1.3	0,467	Valid
4	X1.4	0,406	Valid
5	X1.5	0,478	Valid
6	X1.6	0,386	Valid
7	X2.1	0,467	Valid
8	X2.2	0,565	Valid
9	X2.3	0,451	Valid
10	X2.4	0,464	Valid
11	X2.5	0,552	Valid

12	X2.6	0,333	Valid
13	X3.1	0,422	Valid
14	X3.2	0,374	Valid
15	X3.3	0,669	Valid
16	X3.4	0,413	Valid
17	X3.5	0,444	Valid
18	X3.6	0,453	Valid
19	Y1.1	0,452	Valid
20	Y1.2	0,376	Valid
21	Y1.3	0,495	Valid
22	Y1.4	0,313	Valid
23	Y1.5	0,492	Valid
24	Y1.6	0,345	Valid

Sumber hasil olahan SPSS

Padapenelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai 0,3. diketahui bahwa setiap item pernyataan dari berada di atas batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan dari format asalnya. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari alat ukur yang dipakai, semakin tinggi nilai reliabilitas maka alat ukur yang dipakai juga lebih baik (andal) untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya atau tempat yang berbeda. Metode yang digunakan adalah dengan ketetapan nilai alpha diatas 0,6.

Tabel2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Reliabilitas
1	X1	1,725	Reliabel
2	X2	1,726	Reliabel
3	X3	1,222	Reliabel
4	Y	0,764	Reliabel

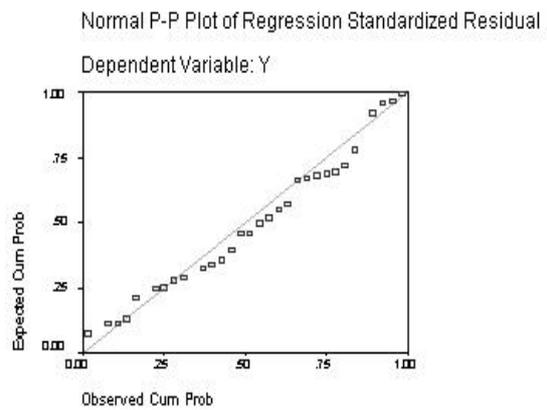
Sumber hasil olahan SPSS

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas masing-masing variabel yang digunakan dalam variabel diatas lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian hasil jawaban responden dapat diandalkan dengan kata lain bahwa apabila dilakukan penelitian yang sama dalam waktu berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas untuk mengukur suatu model regresi penelitian bahwa variabel-variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik bila data di penelitian yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah melihat normal probability plot. Hasil olah SPSS yang ditunjukkan gambar 2 dapat dikatakan bahwa grafik terlihat titik-titik yang menyebar disekitar diagonal atau garis normal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi yang dihasilkan layak dipakai.



Gambar 2
Sebaran Data Normal
Sumber hasil olahan SPSS

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deret waktu) atau ruang (sejumlah data). Untuk melihat ada tidaknya problem autokorelasi digunakan dengan metode statistik dari Durbin-Watson.

Tabel 3
Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.609 ^a

^a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

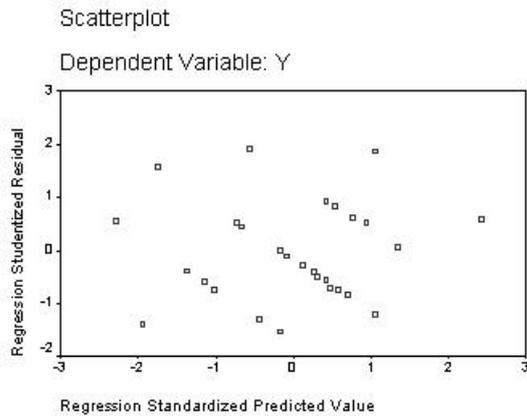
^b. Dependent Variable: Y

Sumber hasil olahan SPSS

Hasil perhitungan SPSS yang dilakukan penulis diperoleh Durbin-Watson sebesar 1,609 seperti tertulis pada lampiran. Nilai tersebut berada pada 1,01 s/d 2,46 yang berarti model regresi pada penelitian in bebas dari autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Caranya adalah dengan cara mengamati scatterplot pada dependent variable.

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar dan berada pada masing-masing bagian dari sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Scatterplot Dependent Variable
Sumber hasil olahan SPSS

Analisis Regresi Berganda

Dengan Uji F digunakan untuk membuktikan atau menguji pengaruh simultan dari variabel bebas yaitu kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai P.SIG dengan batas 0,05. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23.0 seperti terlihat pada Tabel 4 (ANOVA) berikut ini.

Tabel 4
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.185	3	4.395	9.192	.000 ^a
Residual	14.344	30	.478		
Total	27.529	27			

^a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

^b. Dependent Variable: Y

Sumber hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability Sig. dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel 4 diperoleh nilai 0,000 yang berarti berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada taraf nyata =0,05, kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang nyata secara simultan terhadap kinerja karyawan, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti benar.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari variabel bebas yaitu kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23.0 seperti terlihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	6.236	3.060		2.401	.023
X1	.352	.104	.464	7.992	.003
X2	.216	.116	.323	5.377	.021
X3	.206	.121	.317	3.111	.029

^a. Dependent Variable: Y

Sumber hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil dari uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability sig. setiap variabel bebas dengan batas yang ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil perbandingan diperoleh nilai P Sig. pada Tabel 5 diperoleh nilai 0,003 untuk variabel kedisiplinan, dan nilai 0,021 untuk variabel kompetensi, dan nilai 0,029 untuk variabel motivasi kerja yang berarti berada di bawah batas 0,05. Pada taraf nyata =0,05, kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan, atau dengan perkataan lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis yang menyatakan bahwa kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan, terbukti benar. Berdasarkan Tabel 5 diketahui pula persamaan regresi yang terbentuk seperti sebagai berikut.

$$Y = 6,236 + 0,352X1 + 0,216X2 + 0,206X3$$

Persamaan ini terlihat kinerja terus meningkat sebesar 6,236 seiring dengan makin terpenuhinya kedisiplinankaryawan sebesar 0,352; kompetensi sebesar 0,216 serta motivasi kerja sebesar 0,206. Persamaan tersebut juga dapat ditentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat yang dilihat dari nilai koefisien regresi tertinggi di antara varibel bebas, yaitu sebesar 0,352 atau lebih besar dari

koefisien regresi variabel kompetensi (X2) yang sebesar 0,216 dan variabel Motivasi kerja (X3) yang sebesar 0,206. Variabel Kedisiplinan (X1) adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Demikian hipotesis di penelitian ini terbukti benar yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang nyata paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien parsial (R) adalah sebesar 0,692 atau 69,2 %. Nilai ini positif dan sangat mendekati 1 sehingga dapat dinyatakan bahwa terjadi hubungan yang kuat searah antara variabel bebas, yaitu kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas meningkat maka peningkatan tersebut diikuti juga dengan peningkatan variabel terikat. Demikian juga sebaliknya.

Koefisien determinasi sebenarnya mengukur sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan suatu jenis regresi terhadap kelompok data hasil observasi R² mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi. Di penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas. Dengan demikian pengukuran untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berdasarkan nilai Adjusted R Squared. Sama halnya dengan nilai koefisien determinasi yang bergerak dari 0 sampai 1, Adjusted R Squared juga menunjukkan nilai yang semakin mendekati 1 maka diartikan semakin baik kontribusinya. Output SPSS menunjukkan hasil seperti berikut ini.

Tabel 6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.692 ^a	.479	.427	.69148

^a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber hasil olahan SPSS

Pada hasil penghitungan yang telah diuraikan sebelum maka nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,479 menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat). Nilai koefisien sebesar 47,9% menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari Kedisiplinan (X1), kompetensi (X2) dan Motivasi kerja (X3) telah

memberikan kontribusi sebesar 47,9 % terhadap pembentukan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 52,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti iklim dan budaya, komitmen kerja dan pendidikan dan pelatihan sebagainya.

Pembahasan

Pada hakekatnya para karyawan memiliki perbedaan kepentingan sehingga perlu diciptakan adanya pengawasan dan kedisiplinan yang searah untuk mencapai tujuan bersama, untuk mempertahankan kelangsungan organisasi dan ketenangan kerja para karyawan di lembaga tersebut. Untuk mencapai keselarasan antara keinginan pribadi individu karyawan dengan tujuan organisasi, maka pentingnya kedisiplinan untuk membentuk semangat kerja di suatu ikatan kerja perlu diperhatikan oleh semua organisasi. Karena motivasi kerja dapat menumbuhkan sikap mental dan kualitas kejiwaan serta semangat kerja seorang karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan senang hati terhadap peraturan-peraturan dan keputusan dari organisasi yang ditetapkan oleh organisasi serta untuk menumbuhkan kedisiplinan yang tumbuh dari diri mereka sendiri.

Kompetensi kerja seseorang dapat menentukan seberapa baik hasil pekerjaannya. Kompetensi kerja dinyatakan sebagai tingkat kompetensi seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini berarti bahwa untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkat kompetensi yang belum dipergunakan oleh seseorang. mengatakan bahwa prestasi seseorang bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kompetensi yang rendah, walaupun mempunyai motivasi yang tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibanding dengan orang yang mempunyai kompetensi lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi, tetapi dengan motivasi yang rendah, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai kompetensi yang sama tetapi dengan motivasi yang lebih tinggi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini telah mengkaji pengaruh secara parsial dan secara simultan kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dan pembahasan yang

telah diuraikan sebelumnya, maka beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan, kompetensi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kedisiplinan, kompetensi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Kedisiplinan berpengaruh dominan secara nyata terhadap kinerja karyawan.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang menyatakan bahwa kedisiplinan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan serta variabel kedisiplinan yang paling berpengaruh dominan, maka saran yang dapat diajukan dari hasil temuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan yang terkendali oleh program kedisiplinan akan mengarahkan kepada optimalisasi kinerja mereka dan dukungan terhadap pencapaian tujuan bersama.
2. Kepemimpinan merupakan pendorong agar seseorang itu mencapai tujuannya. Dengan adanya kepemimpinan yang menegakkan kedisiplinan maka para pekerja terdorong untuk melakukan suatu kegiatan positif, dengan mentaati peraturan, prosedur yang telah ditetapkan organisasi.
3. Program pengembangan kompetensi kerja yang memperhitungkan penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penentu untuk mengarahkan sasaran pengembangan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya dapat mengambil topik yang relevan dengan hasil penelitian ini guna untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 dengan 2 Edisi ke 7. Jakarta : PT. Prehadrlindo.
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Yogyakarta :Penerbit BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Indharwati, Dwi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN.
- Soeprianto, John. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Karunika UT.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.