

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi)

Fathiyah*, Masnun, Saiyid Syekh

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

*Correspondence email: fathiyahzaky@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat sejauh mana kompetensi, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, unit analisis dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan pembiayaan di Kota Jambi, jumlah sampel sebanyak 67 responden, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Jambi.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract. The purpose of this study is to see the extent to which competence, motivation and discipline affect employee performance, the analysis unit in this study is employees who work in financing companies in Jambi City, the sample number of 67 respondents, data collection techniques using questionnaires and processed by using multiple linear regression analysis, the results of the study show that there is a positive and significant influence both partially and significantly. Simultaneously from the variables of competence, motivation and discipline to the performance of employees of financing companies in Jambi City.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pentingnya kualitas sumber daya manusia karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi, karena memiliki bakat atau kemampuan, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk bekerja.

Faktor disiplin merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin menjadi pendorong seseorang melaksanakan sesuatu kegiatan yang berguna untuk mendapatkan hasil yang terbaik hendaknya setiap pegawai memiliki disiplin yang tinggi (Suharti, 2005). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesediaan satu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain faktor disiplin, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor kompetensi dan motivasi (Armstrong, 1998). Kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaannya secara efektif. Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki, sedangkan motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Carter, 2011). Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat sejauh mana kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Jambi

Kajian Pustaka

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat kuasa individu dalam bekerja) (Robotham dan Jubb, 1996). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan

internal dan eksternal perusahaan. Kompetensi diartikan sebagai perilaku dari seseorang, dalam bereaksi dan memberi respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi (Ermita, 2019)

METODE

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling, dengan mempertimbangkan beberapa hal maka peneliti mengambil sampel sebanyak 67 orang karyawan yang bekerja pada perusahaan pembiayaan di Kota Jambi. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner tertutup dan diberikan kepada masing masing responden, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. (Handoko, 2001)

HASIL

Keseluruhan item pertanyaan dari uji validitas semua variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena mempunyai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,6. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,364 > 0,05$. Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi terbebas dari heteroskedastisitas karena nilai signifikan $> 0,05$ sehingga masing-masing variabel tidak signifikan maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,345	1,212		1,433	,233
Kompetensi	,592	,072	,616	5,442	,000
Motivasi	,566	,092	,521	4,809	,001
Disiplin	,442	,143	,397	3,056	,003

Sumber: data olahan

Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 1,345 + 0,592 X_1 + 0,566 X_2 + 0,442 X_3$

$\beta_1 = 0,592$, menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja, dan motivasi dianggap tetap.

$\beta_2 = 0,566$, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kompetensi, dan disiplin kerja dianggap tetap.

$\beta_3 = 0,3442$, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi, dan motivasi dianggap tetap

Hasil uji t statistik dapat dilihat bahwa Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) mempunyai thitung 5,442 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,050$ maka berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Motivasi (X_2) mempunyai thitung 4,809 dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$ maka berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Disiplin kerja (X_3) mempunyai thitung 3,056 dengan taraf signifikansi $0,003 < 0,050$ maka berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	186,563	3	64,232	25,406	,000
Residual	45,646	64			
Total	231,04	66			

Sumber: data olahan

Hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 25,406$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Jambi.

SIMPULAN

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan ataupun secara parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Jambi, semakin tinggi tingkat kompetensi, motivasi dan disiplin, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Jambi. Penelitian ini tentunya masih banyak memiliki kekurangan, oleh karena itu direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya yang meneliti terkait kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan agar menambah jumlah sampel yang diteliti, hal ini bertujuan agar hasil dari penelitian nantinya akan menjadi lebih baik dan lebih tepat dibandingkan dengan sampel yang relatif lebih kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 1998. *Performance Management*. England: Clays Ltd. St Ives Ple
- Carter, L. 2011. The relationship between interpersonal relational competence and employee performance: A developmental model. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. 6(3).
- Ermita. 2019. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *HJRI, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 8(1), 107–123.
- Handoko. Martin. 2001. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Yogyakarta: Kanisius.
- Robotham dan R. Jubb. 1996. Competences measuring the unmeasurable. *Management Development Review*, 9(5), 25-29
- Suharti, L. 2005. *Kompetensi Manajerial*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Satya Wacana