

## PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP DANU JAYA PENEHEL TABANAN

Ni Wayan Junia Putri Jadmika<sup>1</sup>, Ni Made Satya Utami<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar,  
Jl. Kamboja No.11A, Dangin Puri Kangin, Denpasar Utara, Kota Denpasar  
Email : [juniaputrijadmika@gmail.com](mailto:juniaputrijadmika@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, Kinerja yang baik dari seluruh karyawan membuat tujuan yang ditentukan mampu untuk dicapai. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Danu Jaya Penebel Tabanan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak karyawan KSP Danu Jaya Penebel Tabanan yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan.

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

### Abstract

*Employee performance is defined as the behavior of individuals in an organization both qualitatively and quantitatively, in accordance with the authority, duties and responsibilities of the organization for the work assigned to avoid actions that could damage the organization. Performance is a very important and interesting part because it has proven to be a very important benefit. An institution wants employees to work seriously according to their abilities to achieve good work results. Good performance from all employees makes the specified goals able to be achieved. This research was conducted with the aim of determining the influence of competence, motivation and work discipline on employee performance at KSP Danu Jaya Penebel Tabanan. The research population was all employees of KSP Danu Jaya Penebel Tabanan. The sample in this research was 50 employees of KSP Danu Jaya Penebel Tabanan, with a sampling technique, namely the census technique. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The data collection methods used in this research were observation, documentation studies, interviews and questionnaires. The results of this research show that competence has a positive and significant effect on employee performance at KSP Danu Jaya Penebel Tabanan, motivation has a positive and significant effect on employee performance at KSP Danu Jaya Penebel Tabanan and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at KSP Danu Jaya Penebel Tabanan .*

**Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline and Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurrozy, 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Perencanaan strategi sumber daya manusia perlu diterapkan perusahaan guna menghadapi persaingan di era globalisasi (Utami dkk, 2023). Perencanaan langkah-langkah yang matang mengenai organisasi akan membantu perusahaan bertahan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja (Mangkunegara, 2018:17). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika

Kinerja yang maksimal dapat dilakukan dengan memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang begitu pula dilakukan di koperasi simpan pinjam. Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang mempunyai kegiatan utama adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Pada saat ini banyak orang yang masih belum memahami betapa pentingnya peran koperasi, banyak orang menganggap koperasi hanyalah lembaga keuangan biasa. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Pihak koperasi adalah pemilik dan anggota koperasi yang terdiri dari pemilik, anggota dan pengguna koperasi. Dalam hal simpan meminjam bila terjadi kesepakatan atas perjanjian simpan meminjam maka juga akan ada akibat hukum yang akan timbul dari perjanjian yang telah disepakati. Maka akan terjadi perikatan yang merupakan hubungan hukum antar dua pihak, dimana disatu pihak ada hak dan dilain pihak ada kewajiban.

Tujuan dari koperasi simpan pinjam adalah agar masyarakat dapat menabung pada koperasi tersebut sehingga masyarakat dapat merasa tenang dalam menyimpan uangnya selain itu dalam hal peminjaman, masyarakat dapat melakukan peminjaman kepada koperasi dengan bunga yang kecil. Perbedaannya dengan bank adalah bank menawarkan peminjaman uang dengan bunga yang relatif tinggi sehingga masyarakat yang melakukan peminjaman tidak sanggup untuk melunasinya. Koperasi juga memerlukan modal sebagai pembiayaan dari usahanya, Besar kecilnya nilai modal yang ada pada koperasi

menentukan besar kecilnya lapangan usaha yang dijalankan koperasi tersebut

Salah satu Koperasi Simpan Pinjam yang ada di Tabanan adalah KSP Danu Jaya Penabel Tabanan merupakan salah satu koperasi yang ada di Tabanan yang berdiri sejak tahun 2004. Terletak di Desa Penebel, Kabupaten Tabanan Koperasi Simpan Pinjam Danu Jaya Penebel merupakan koperasi terbaik kategori koperasi simpan pinjam dan Koperasi Karyawan Kediri, dan koperasi terbaik kategori koperasi konsumen Kabupaten Tabanan tahun 2013. KSP Danu Jaya Penabel Tabanan terus berusaha berkembang untuk mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam operasionalnya, pihak manajemen selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan harapan mampu membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi jumlah anggota selama tahun 2018-2022. Diketahui terjadi fluktuasi jumlah anggota selama tahun 2018-2022 pada KSP Danu Jaya Penabel Tabanan. Jumlah anggota tabungan pada tahun 2018 sebanyak 38,01% orang, anggota deposito sebanyak 16,01% orang dan anggota kredit sebanyak 45,98% orang. Jumlah anggota tabungan pada tahun 2019 sebanyak 39,01% orang, anggota deposito sebanyak 17,99% dan anggota kredit sebanyak 43,00%. Jumlah anggota tabungan pada tahun 2020 sebanyak 35,99%, anggota deposito sebanyak 15,02% dan anggota kredit sebanyak 48,99%. Jumlah anggota tabungan pada tahun 2021 sebanyak 40,99%, anggota deposito sebanyak 16,00% orang dan anggota kredit sebanyak 43,01%. Jumlah anggota tabungan pada tahun 2022 sebanyak 39,05%, anggota deposito sebanyak 19,02% dan anggota kredit sebanyak 41,93%. Hal ini menunjukkan adanya masalah kinerja karyawan yang dilihat dari indikator kuantitas. Selain itu karyawan juga dinyatakan kurang mampu bekerja dengan

standar kualitas yang telah ditentukan seperti dilihat dari bagian pelayanan yang kurang ramah dalam bekerja. Hal ini menunjukkan loyalitas anggota yang belum konsisten dalam operasional perusahaan. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan menurun dilihat dari kuantitas dan kualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi kerja (Utami dkk, 2021). Menurut Hutapea dan Thoha (2018:28) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasional sehingga organisasional tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (2018:64) kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dkk (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Parahsakti dkk (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu bekerja dengan lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali dkk (2022) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kompetensi tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Diketahui dari seluruh karyawan KSP Danu Jaya Penabel Tabanan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kompetensi. Karyawan menyatakan adanya masalah kompetensi kerja dimana karyawan tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Salah satu contohnya adalah pada bagian keuangan yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana hukum. Hal ini membuat karyawan kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu pada bagian penagihan dirasa kurang mempunyai skill negosiasi yang baik yang membuat proses penagihan menjadi kurang maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian. Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wedasuari (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019) dan Aminuddin (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Changgriawan (2018) yang

menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan motivasi kerja tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Diketahui terjadi juga masalah motivasi kerja dimana karyawan merasa KSP Danu Jaya Penebel Tabanan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa kurang mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja. Disiplin yang baik membuat adanya keteraturan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan

Penelitian Utami dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dan Sunaryo dan Wahono (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal. Berlawanan dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan sering terlambat dalam bekerja. Ada juga beberapa karyawan saat jam istirahat yang seharusnya hanya satu jam namun istirahat lebih dari satu jam. Hal ini membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu disiplin kerja juga dapat dilihat dari adanya absensi karyawan yang cukup tinggi.

Menurut Ardana dkk (2019) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 3,48% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Januari yaitu 2,77%. Rata-rata tingkat absensi selama 2021 sebesar 3,33%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2021 adalah 43 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 49 hari dan terendah terjadi pada bulan Januari sebanyak 36 hari. Kondisi ini menunjukkan disiplin kerja yang kurang baik dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Danu Jaya Penebel Tabanan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwarmadani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya

pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwarmadani, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### **Kompetensi**

Menurut Lastanti (2019) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman

### **Motivasi**

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wursanto (2018:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan

### **Hipotesis**

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada KSP Danu Jaya Penabel Tabanan yang berlokasi di Jln Raya Buruan Desa Pitra Kecamatan Penebel Kabupaten Tabanan, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada KSP Danu Jaya Penabel Tabanan sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner pada karyawan KSP Danu Jaya Penabel Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, dan uji t. Adapun rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Motivasi
- $X_3$  = Disiplin Kerja
- e = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah *valid*

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki

*cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil analisis menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal

#### Uji Multikoleniaritas

Hasil analisis menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi

#### Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 2  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.215	3.011		-.736	.466
X1	.612	.099	.497	6.203	.000
X2	.531	.131	.381	4.043	.000
X3	.160	.077	.188	2.075	.044

a. Dependent Variable: Y

$$Y = -2,215 + 0,612 X_1 + 0,531 X_2 + 0,160 X_3$$

1.  $\beta_1 = 0,612$ . Hal ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Arinya meningkatnya kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,612 satuan.
2.  $\beta_2 = 0,531$ . Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Arinya meningkatnya motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,531 satuan.
  3.  $\beta_3 = 0,160$ . Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Arinya meningkatnya disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160 satuan.

## Hasil Uji Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,766 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 76,6% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 76,6% kinerja karyawan sisanya 23,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

## Uji F

Berdasarkan hasil uji F menunjukan nilai F hitung sebesar 54,499 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

## Uji t

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa :

1. Nilai t-hitung variabel kompetensi adalah 6,203 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t-hitung variabel motivasi adalah 4,043 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung variabel disiplin kerja adalah 2,075 dan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Menurut Hutapea dan Thoha (2018:28) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasional sehingga organisasional tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (2018:64) kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja.

Hal ini didukung penelitian Esthi dan Savhira (2019), Dewi dkk (2020) dan Parahsakti (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian.

Hal ini didukung penelitian Permatasari dan Rachmansyah (2019), Susilowati (2019), Widyani dkk (2019) dan Aminuddin (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik

Menurut Suherman (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota

organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan instansi di tempat karyawan itu bekerja. Disiplin yang baik membuat adanya keteraturan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini didukung penelitian Rompas dan Dotulong (2018), Suwanto (2019), Purwati dkk (2019), Sunaryo dan Wahono (2020) dan Saraswati dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan. Artinya semakin meningkat kompetensi maka kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan akan mengalami peningkatan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan. Artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan akan mengalami peningkatan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan. Artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan akan mengalami peningkatan

Koperasi Danu Jaya Penebel Tabanan diharapkan dapat mempertimbangkan beberapa hal yaitu :

1. Rata-rata terendah variabel kompetensi pada indikator karyawan mempunyai wawasan dalam bekerja. Karyawan diharapkan meningkatkan wawasan dalam bekerja dengan mengikuti training kerja yang dilakukan perusahaan
2. Rata-rata terendah variabel motivasi pada indikator karyawan mempunyai hubungan sosial yang baik dengan atasan. Perusahaan diharapkan meningkatkan hubungan sosial yang baik dengan atasan dengan mengadakan acara karyawan yang dapat meningkatkan kebersamaan karyawan dengan atasan
3. Rata-rata terendah variabel disiplin kerja pada indikator karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja dengan memaksimalkan penggunaan peralatan kerja
4. Rata-rata terendah variabel kinerja karyawan pada indikator karyawan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik. Karyawan diharapkan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik seperti tidak menggunakan handphone saat bekerja
5. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Agustini, N. K. I. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.

Aminuddin, Muhammad Furqan, Baharuddin Semmaila, and

Aminuddin Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 3.2 : 147-156

Anggraeni, Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang. Semarang: UNNES

Aromega, T. N., Kojo, C. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).

Bintoro, Daryanto. 2019. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media

Changgriawan, Garry Surya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Jurnal Agora* 5.2

Chidi, Anyim Chukwudi Francis. O.C. 2019. Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. Vol. 3, No. 1

Davis, Gordon B. 2019. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang: Maxikom

Dewi, P., B. Budiyanto, and A. Agustedi. 2020. The Role Of Interpersonal Communication In Moderating The Effect Of Work Competence And Stress On Employee Performance. *Journal Accounting* 6.7 : 1217-1226

Dewi, Ni Putu Shintya, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Made Satya Utami. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS* 2.3.

Esthi, Rianasari Bimanti, and Inggrit Savhira. 2019. The influence of work

- training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 1.2
- Fadillah, Rozi dkk. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin". Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Fischer, F. 2019. Beyond Empiricism: Policy Inquiry in Post-positivist Perspective. *Policy Studies Journal*, Vol. 26 No.1. PP 129-146
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Penerbit Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta
- Harahap, S. 2018. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Hartono, Jogiyanto. 2018. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Pendekatan terstruktur teori dan praktis aplikasi bisnis. Andi. Yogyakarta
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1
- Hajiali, Ismail, et al. 2022. Determination Of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management* 2.1 : 57-69
- Helmi, Avin Fadilla. 2019. *Disiplin Kerja*. Artikel. Bulletin Psikologi Tahun IV, Desember 2019. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Hidayatullah, Arif, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Made Satya Utami. 2021. Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *VALUES* 2.3.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* 28.2: 187-210
- Latief, Abdul N. E. 2018. Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. Medan: *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*.
- Locke, E.A. 2018. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106
- Kotler. 2018. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks
- Maizar, Jon. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek* 6.2
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Manulang, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Nitisemito, A.S. 2018. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Parashakti, Ryani Dhyan, et al. 2020. The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. *3rd Asia Pacific International Conference of*

- Management and Business Science (AICMBS 2020)*. Atlantis Press
- Purwati, Ni Luh Putu, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*.
- Putri, Eka Rulianti. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD). BS thesis. Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta
- Rahman, Fathur. 2018. pengaruh motivasi, latar belakang pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah (LKS) Asri Tulungagung. *Jurnal Manajemen*
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2019. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Rofi, Ahmad Nur. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1
- Rompas, Goverd Adler Clinton, Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.4
- Saraswati, N. P. A. S., Anak Agung Dwi Widyani, and Ayu Stevi Rani. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4.3 : 217-230.
- Silaban, Rebekah Laura, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono. 2021. Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 3.1: 294-311
- Singodimedjo, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sudarmanto, SIP, Msi 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyanto, Santoso, Djoko. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sunaryo, Hadi, and Budi Wahono. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 9.10
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto, Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Sumber Daya Manusia*) 3.1 : 16-23
- Utama, Suyana. 2019. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Utami, Ni Made Satya, and Ida Ayu Made Wedasuwari. 2019. Motivasi, Kepemimpinan kepala Sekolah, Dan Budaya Organisasi Sebagai Faktor Penentu Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Studi Empiris Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Denpasar Barat). *Prosiding 2*: 1-18
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasional*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widyani, Anak Agung Dwi, Ni Luh Karang Sri Maryani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2019. Peningkatan Motivasi dalam hubungan Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Sketsa Bisnis 6.2* : 112-124.
- Zwell, Michael. 2019. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.