

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DELTA SATRIA DEWATA DENPASAR

Kadek Alan Pranata¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: alanpranastudy@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence (1), work motivation (2), and work discipline (3) on employee performance PT. Delta Satria Dewata Denpasar is one of the companies engaged in distributing products to several supermarkets and mini marts spread across Bali. This company was founded in 1991. PT. Delta Satria Dewata distributes products ranging from Johnson brand, L'Oréal cosmetics, Arnotts Biscuits, Kraft, Pocari Sweat and several other big products.

PT. Delta Satria Dewata strives to improve the quality of its performance, both in providing quality services and by providing quality work on time and meeting targets. From the results of interviews with 10 employees obtained information that (1) lack of competence which includes aspects of knowledge, skills, and work attitudes in accordance with the expected standardization. (2) Lack of motivation provided by the company so that employees tend to be lazy to do work. Finally, (3) the lack of employee discipline which causes tasks that should be completed faster to be delayed and even increased. The sample in this study were 91 samples taken in this study using a saturated sampling technique. This study uses multiple linear regression analysis.

The results of this study prove that (1) competence has a positive and significant effect on employee performance. (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, work motivation, and work discipline.*

I PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara

sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020). Saputra dan Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai

salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Kencana, 2018).

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Karyawan adalah aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Putri dan Frianto, 2019). Seorang Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017). Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menurut Purwanto (2016:8) adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Syahroni (2016:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas

jabatannya secara professional, efektif, dan efisien. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian Rande (2016), Wibawa & Mayasari (2020), serta Natanaya (2019) menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang didasari dengan pendidikan yang tinggi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, kompetensi sangat dibutuhkan di dunia kerja untuk mempermudah perusahaan menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai semakin tinggi pula prestasi dan kinerjanya di dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Erica (2020), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami & Verawati, 2019). Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup, dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan (Meidizar & Rustono, 2016). Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Widhianingrum, 2017). Tanpa

motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bangun, 2012:312).

Hasil penelitian Hartati (2020), Wardani (2017), Utami & Astakoni (2020), serta diperkuat dengan hasil penelitian Krisnawati, dkk (2019) dan Maryani, dkk (2019) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi bisa bersumber dari seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal dan juga dapat bersumber dari luar diri sendiri atau juga disebut motivasi eksternal. Motivasi yang termotivasi secara empiris dan internal dapat meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ekhsan (2019), Putri & Onsardi (2019), serta Sherlie & Hikmah (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang kurang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar”

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

Istilah *competencies*, ‘*competence*’ dan ‘*competent*’ yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata ‘*competence*’ sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok (R Palan, 2007).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi antara lain:

- 1) Motif (konsisten)
- 2) Traits (sifat bawaan)
- 3) Self concept (konsep)
- 4) Knowledge (pengetahuan)
- 5) Skill (ketrampilan)

2.2. Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi antara lain:

- 1) Senang bekerja
- 2) Merasa berharga
- 3) Bekerja keras
- 4) Semangat kerja

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (dalam Riani, 2011:93), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan lainnya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan kerja antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

III KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang (Locke, 1968). Berdasarkan teori ini, suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut, di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit

dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan di mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerja. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan di lakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Gibson (dalam Riani, 2011:93), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan lainnya.

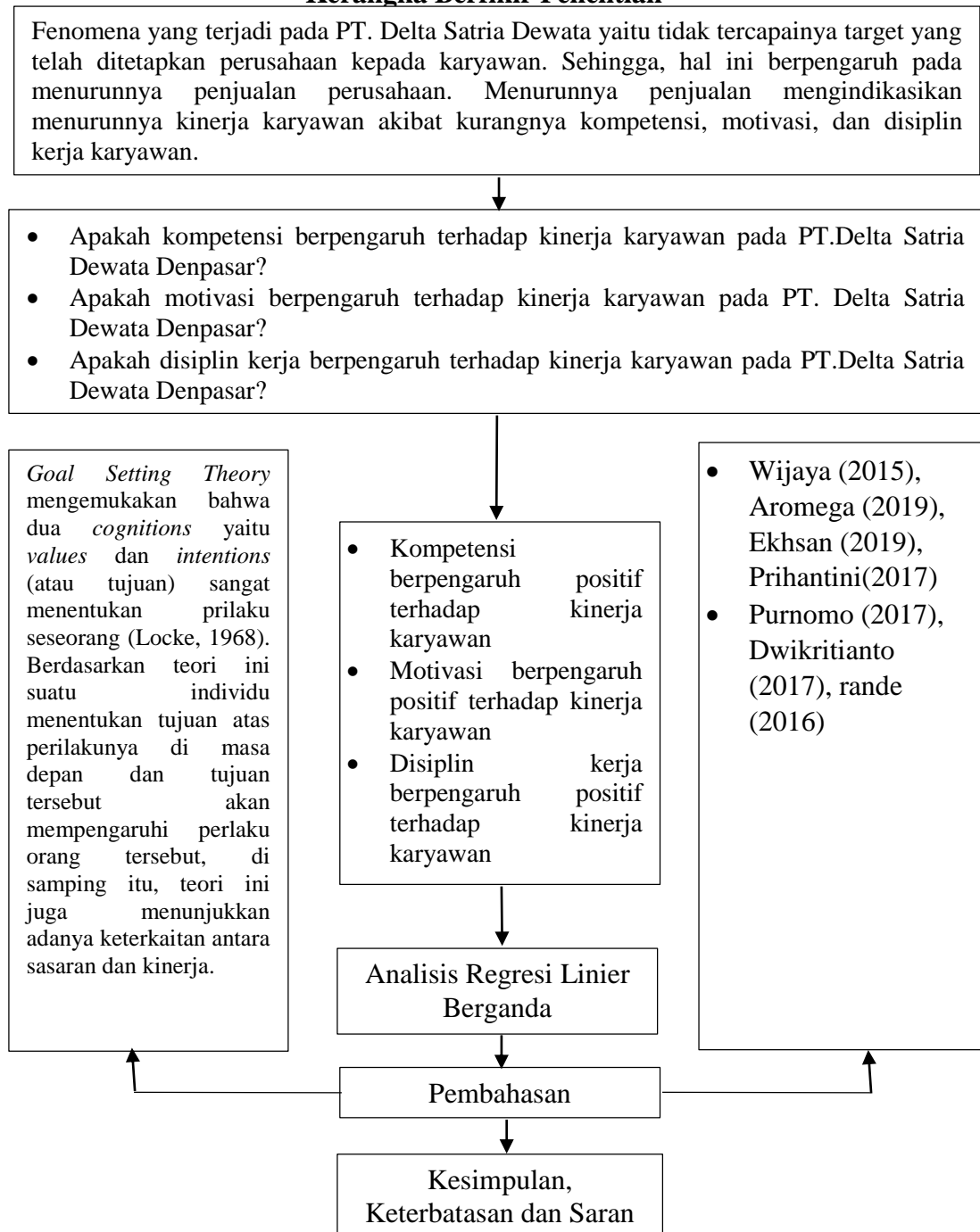
Istilah *competencies*, 'competence' dan 'competent' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok (R Palan, 2007). Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut.

PT. Delta Satria Dewata terlihat beberapa masalah yang ditemukan seperti: (1) kurangnya kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. (2) Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan cenderung bermalas-malasan melakukan pekerjaan. Terakhir, (3) kurangnya disiplin kerja karyawan yang

mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah.

3.1. Kerangka Berfikir

3.1 Kerangka Berfikir Kerangka Berfikir Penelitian



3.2 Hipotesis

Hipotesis

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana masalah masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:64).

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Delta Satria Dewata (DSD) Desa Pemecutan Kelod, Kecamatan Denpasar Barat, Kabupaten Denpasar Bali

4.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang diteliti adalah pendapat atau persepsi karyawan pada PT Delta Satria Dewata terhadap kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi(X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) Variabel terikat (dependent variable). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi
Istilah *competencies*, 'competence' dan 'competent yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan

keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok (R Palan, 2007).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi antara lain:

1. Motif (konsisten)
2. Traits (sifat bawaan)
3. Self concept (konsep)
4. Knowledge (pengetahuan)
5. Skill (ketrampilan)

2) Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi antara lain:

1. Senang bekerja
2. Merasa berharga
3. Bekerja keras
4. Semangat kerja

3) Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

4) Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (dalam Riani, 2011:93), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan lainnya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan kerja antara lain:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif

2. Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

4.6 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2012:116), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 91 orang

- 2) Menurut Kuncoro (2003:103), sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik

sampling jenuh dengan 91 responden.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Jenis teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuisisioner
- 4) Dokumentasi

4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Person Product Moment, dengan cara mengorelasikan antara masing-masing item pertanyaan tersebut. Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.9 Teknik Analisis Data

- 1) Uji Asumsi Klasik
Sebelum model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis, tentunya model tersebut bebas dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi lolos dari uji asumsi klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinieritas
- 2) Uji Regresi Linier Berganda
Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisa pengaruh dari Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Analisis Korelasi Berganda
Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan, Sugiyono (2016:256).
- 4) Analisis Determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan secara simultan antara Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam presentase
- 5) Uji F (F-test)
Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi berganda (r) tersebut signifikan atau tidak
- 6) Uji -t (t-test)
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b_1, b_2), sehingga diketahui pengaruh secara parsial antara Kompetensi,, Motivasi dan

Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan adalah memang benar – benar nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- 1) Uji Asumsi Klasik
 - a) Hasil Uji Normalitas
Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Untuk menguji normal atau tidaknya sebuah model dapat dilakukan dengan melakukan uji kolmogorov-smirnov, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32136496
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.052
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:154).

- b) Hasil Uji Multikolinearitas
Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,707	1,415
	Motivasi Kerja	0,685	1,459
	Disiplin Kerja	0,701	1,426

Sumber: Data primer (data diolah) 2022

Tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:103).

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain Ghozali (2016:134). Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,741; 0,912 dan 0,111 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas Ghozali (2016:134)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,214	0,029
	Kompetensi	0,332	0,741
	Motivasi Kerja	0,110	0,912
	Disiplin Kerja	-1,609	0,111

Sumber: Data primer (data diolah) 2022

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS version 23.0 for Window dapat disajikan pada Tabel

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,848	1,630		0,520	0,605
Kompetensi	0,221	0,071	0,271	3,103	0,003
Motivasi Kerja	0,357	0,091	0,349	3,933	0,000
Disiplin Kerja	0,303	0,094	0,282	3,215	0,002
R					0,728
R Square					0,530
Adjusted R Square					0,514
F Statistic					32,716
Signifikansi uji F					0,000 ^b

berikut:

Sumber: Data primer (data diolah) 2022

$$Y = 0,848 + 0,221X_1 + 0,357X_2 + 0,303X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

b₁ = 0,221, berarti apabila kompetensi (X₁) meningkat sedangkan motivasi kerja (X₂) dan disiplin kerja (X₃) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b₂ = 0,357, berarti apabila motivasi kerja (X₂) meningkat sedangkan kompetensi (X₁) dan disiplin kerja

(X₃) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b₃ = 0,303, berarti apabila disiplin kerja (X₃) meningkat sedangkan kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,728, artinya hubungan antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan kuat.

4) Hasil Analisis Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Berdasarkan Tabel 5.13 diperoleh nilai determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,514 atau 51,4% artinya kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 51,4% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 48,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Menurut Ghozali (2016:95), apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau $p \text{ value} < 0,05$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaliknya jika $p \text{ value} \geq$ maka disimpulkan model regresi yang digunakan tidak layak uji. Berdasarkan Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat

a) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai thitung sebesar 3,103 dengan

signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai thitung sebesar 3,933 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai thitung sebesar 3,215 dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wibowo (2017:324) menyatakan bahwa kompetensi karyawan yang baik menjadi faktor pendukung kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kinerja dapat dibangun dengan memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup baik dan pengetahuan yang lebih luas untuk bisa meningkatkan kinerja yang lebih bagus. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan suatu beban pekerjaan yang dibebankannya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang percepatan jalannya roda organisasi sebaliknya pegawai yang kurang mempunyai kompetensi akan bisa menghambat jalannya pelayanan terhadap masyarakat dan mengganggu jalannya roda organisasi. Semakin meningkat kompetensi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meingkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budiman, dkk (2016), Rande (2016) dan Soetrisno dan Gilang (2018) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat motivasi kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, agar memberikan adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya,

setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Retnani (2012), Lufitsari (2014), Budiman, dkk (2016) dan Chair (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kurniawan (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin adalah motivasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari tingginya kedisiplinan pada karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang

tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lainnya yang ada di perusahaan diharap akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prihantini (2011), Budiman, dkk (2016) dan Syarkani (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI KESIMPULAN DAN SARAN

1) Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat kompetensi maka kinerja pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar meningkat.
- b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2) Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan PT. Delta Satria Dewata Denpasar berkaitan

dengan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kompetensi, maka pimpinan dapat membimbing karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai yang diinginkan atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
- b) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada motivasi kerja, maka pimpinan sebaiknya memberikan dorongan dan memotivasi karyawan agar selalu mempunyai semangat untuk membuat target yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
- c) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel disiplin kerja, maka pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar jam kerja agar selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
- d) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kinerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya memberikan arahan dan membimbing karyawan agar mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target/jumlah yang ditetapkan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Erica, D. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV (1), 53.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, M. S. 2020. Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada Pembelajaran Online Akibat Pandemi COVID-19. Keraton: *Journal of History Education and Culture*, 3(1), 1-5.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kencana, Mila. 2018. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi Volume VIII, Nomor 02, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi ISSN 2085-1162.*, Hal 1-12.
- Krisnawati N, Suartana I. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 21, No 3: 2539-2566.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Locke, E. A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 3, No. 1, Hal: 57-189.
- Meidizar, Gilang., Anthon Rustono. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk). *e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2 Agustus 2016*.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, S. H., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (No. tfbve). Center for Open Science. Volume 2(1), Hal: 1-12.
- Putri, W. A., & Frianto, A. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), Hal: 1-11.
- Rande, D. 2016. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2), Hal: 11-17.
- Riani, Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Saputra, I Made Angga, I Made Artha Wibawa. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Of Management and Business Research*, Volum 19. No, 10, Universitas Udayana Bali.
- Sherlie, & Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), Hal: 25-31.
- Siagian, Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-jurnal ekonomi* Vol.8. Hal: 35-45.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahroni, Witman. 2016. Pengaruh Penggunaan Buku Teks Berbasis Nilai Sebagai Sumber Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Terhadap Sikap Kewarganegaraan (Civic Disposition). Skripsi. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Utami, N. M. S., & Verawati, Y. 2019. Organization Culture As Determiner Of Employee Performance Improvement With Work Motivation As Mediation Variable (A Study On Some Village Credit Institution (LPD) In Badung Regency-Bali). *International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (Ijsegce)*, 2(3), 161-175.
- Utami, Ni Made Satya, and I Made Purba Astakoni. 2020. Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Widya Manajemen* 2 (1): 36-46.
- Wardani, D.K. 2017. Pengaruh Pengetahuan Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, Sanksi Pajak Kendaraan Bermotor, dan Sistem Samsat Drive Thru Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor (Studi Kasus WP PKB roda empat di Samsat Drive Thru Bantul). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 5 No. 1.
- Wibawa, Irsutami., Mayasari, M., Anjelina. 2020. Kompetensi Lulusan Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(1), 1-10.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.
- Widyaningrum, N. A. 2017. Dampak Bauran Pemasaran Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Produk Crispy Rice Crackers. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Management*. Vol.1 No. 1, 635-641.