

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Geopasi Trisuci

Bunga Annisa Oktavyani^{1*}, Dedi Gumilar²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

Penulis Korespondensi: [^{1*}bungaannisa@student.inaba.ac.id](mailto:bungaannisa@student.inaba.ac.id),
[²dedi.gumilar@inaba.ac.id](mailto:dedi.gumilar@inaba.ac.id)

Article Information:

Received: August 08, 2024, Accepted: August 16, 2024, Published: August 18, 2024

Abstract:

The approaches used in quantitative research are verification and descriptive. This research was conducted at CV Geopasi Trisuci with a sample of 35 employees. The results of the study indicate that (1) the competency variable has a partial negative effect on employee performance; (2) the work motivation and work discipline variables have a positive effect on employee performance; (3) the competency, work motivation, and work discipline variables have a partial effect on employee performance; and (4) the competency, motivation, and work discipline variables have an effect on employee performance of 65.6%, while other variables not included in this study are 34.4%

Keywords: Competence, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Di era saat ini perusahaan perlu mempersiapkan diri dalam rangka menghadapi persaingan agar dapat terus berkembang dan bertahan, dalam upaya mempertahankannya dibutuhkan strategi-strategi yang efektif dalam setiap aspek yang berkaitan dengan segala kegiatan perusahaan, salah satu aspeknya yaitu sumber daya manusia. Karyawan merupakan modal bagi perusahaan, maka diperlukan karyawan dengan kompetensi yang baik agar dapat mengimbangi persaingan yang ada. Seorang Karyawan dengan produktivitas tinggi akan dapat memberikan kualitas dalam hasil kerjanya (Bramantri et al., 2024).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara efektif dan berkualitas. Tingkat kinerja seseorang dapat dilihat dari berbagai aspek, kompetensi menjadi salah satunya. Seseorang perlu melakukan upaya untuk meraih dan mencapai sesuatu, dengan memiliki kemampuan dan sikap kerja yang siap menghadapi situasi apapun, dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas serta dapat mencapai tujuan (Rohida, 2018). Tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menentukan tugas atau pekerjaan apa yang akan diberikan, semakin tinggi kompetensi maka perusahaan akan memberikan tugas atau pekerjaan dengan tanggungjawab yang lebih besar (Anggriawan et al., 2023).

Selain kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memicu tingkat kinerja seseorang

Published by:

(Arie Hendra Saputro & Ridlwan Muttaqin, 2023). Perusahaan perlu memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan upaya yang terbaik dalam pekerjaan (Wamnebo & Ridlwan Muttaqin, 2023). Perusahaan perlu mengetahui motivasi karyawan dalam pekerjaannya, karena motivasi menunjukkan sikap kerja seseorang. Untuk menghindari kesalahan yang dapat merugikan, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja dapat menjadi solusi bagi karyawan yang kurang disiplin dengan menerapkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan (Apriyani et al., 2023).

Menurut (Harianja & Hendra Saputro, 2024) yang menyatakan motivasi kerja secara parsial akan berdampak pada kinerja karyawan. Adapun hasil telaah oleh (Suci & Yulia, 2020) menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berdampak pada kinerja karyawan

CV Geopasi Trisuci merupakan perusahaan bidang jasa konsultasi survey. Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur yaitu Giri Irawan, ST. diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan terus memburuk sehingga target perusahaan tidak terwujud serta kurangnya kedisiplinan karyawan. terdapat karyawan yang sering datang terlambat dan berhalangan hadir, hal tersebut dapat menghambat proses pengerjaan proyek sehingga waktu penyelesaian menjadi lebih lama dari seharusnya. Kinerja yang menurun dan target yang tidak tercapai membuat peneliti ingin mengetahui mengapa hal tersebut terjadi. Berdasarkan fenomena peneliti akan mendalami mengenai hubungan kinerja dengan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada CV Geopasi Trisuci.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan kapabilitas seseorang dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif sesuai dengan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, 2016). Karyawan perlu memiliki kompetensi yang baik karena hal tersebut merupakan dasar yang akan menentukan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Kompetensi berkaitan dengan bagaimana individu dapat menambahkan suatu nilai yang bersangkutan dengan pengetahuan, keahlian dan sikap kerja dalam melakukan pekerjaannya (Anwar et al., 2020). Kompetensi yakni kepiawaian seseorang berkaitan dengan kemahiran, keahlian dan tingkah laku kerja yang telah ditetapkan (Satato et al., 2022).

Kompetensi adalah penguasaan individu yang berkaitan dengan keahlian, sikap dan karakteristik yang diperlukan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Individu dengan kompetensi yang berkualitas akan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut (Wijayanto & Riani, 2021) dapat dikatakan seseorang dapat memiliki kompetensi dengan memanfaatkan pemahaman, keahlian serta faktor dalam diri untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuan. Dengan kata lain kompetensi berdampak pada kinerja dengan mengarahkan sega kompetensi yang dimilikinya dalam mengerjakan sesuatu.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebuah ambisi bagi individu yang timbul dalam diri sendiri, berinteraksi dengan individu lainnya atau lingkungan sekitar yang akan menggerakkan serta menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan (Erica et al., 2020). Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk mengarahkan usaha sehingga mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019). Motivasi merupakan sebuah kemauan atau hasrat yang dimiliki oleh setiap individu dalam dirinya atau lingkungan sekitar untuk melakukan sesuatu untuk mencapai target yang sudah

ditentukan. Menurut (Chandra et al., 2023) cara paling efektif dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan reward, promosi atau kenaikan jabatan. Dibuktikan dengan hasil yang mengatakan prestasi, kekuasaan dan afiliasi menjadi indikator yang paling berpengaruh dalam menaikkan kinerja karyawan.

2.3 Disiplin kerja

Disiplin kerja dimanfaatkan sebagai alat bagi perusahaan guna membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan tetap mematuhi peraturan dalam perusahaan (Agustini, 2019). Sedangkan pendapat Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah salah satu bentuk loyalitas seseorang terhadap peraturan yang ada dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan kesediaan dalam komitmen seorang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan dalam lingkungan kerja, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, penyelesaian tugas, mengikuti prosedur kerja serta menjaga tingkat kinerja dan produktivitas yang konsisten. Menurut (Hakim et al., 2021) dikatakan ada dampak motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan secara serempak.

2.4 Kinerja

Kinerja adalah sebuah prestasi yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan tugas sekaligus dapat mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2021). Menurut (Mangkunegara, 2017), menyampaikan bahwa kinerja adalah bentuk keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan beban yang diberikan. Adapun menurut (Wahyuni & Budiono, 2022) kinerja adalah output yang dihasilkan oleh seorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah perolehan yang dapat dipamerkan serta dibanggakan atau diakui oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tanggung jawab dan wewenangnya serta dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel dibawah ini menjadi referensi bagi peneliti. Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan	(Saputra et al., 2023)	Hasil penelitian: Secara parsial hanya kompetensi dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan: Seluruh variabel Perbedaan: Tempat penelitian dan tahun melakukan penelitian

2	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang	(Saptalia et al., 2022)	Hasil Penelitian: 1) secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. 2) kompetensi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. 3) disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. 4) motivasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai.	Persamaan: Semua variabel Perbedaan: Tempat penelitian dan tahun melakukan peneliti
3	Employee Performance and Work Motivation	(Steiva Amerlien Sandra Wowiling & Frangky Turang, 2023)	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan: semua variabel Perbedaan: metode penelitian yang dipilih, tempat penelitian serta tahun melakukan penelitian
4	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Ubaidillah et al., 2023)	Hasil penelitian menuliskan bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin berdampak signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Variabel pelatihan, tempat penelitian serta tahun melakukan penelitian
5	Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate	(Tjahyanti & ChaIRUN NISA, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel kompetensi dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan Perbedaan: Variabel kepemimpinan, tempat penelitian dan tahun melakukan penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang ditetapkan yakni seluruh karyawan CV Geopasi Trisuci dengan jumlah 35 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel jenuh merupakan metode

Published by:

dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian kali ini menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh karyawan CV Geopasi Trisuci sebanyak 35 karyawan.

3.2 Variabel dan Operasional Variabel

Tabel 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu output dari kerja keras seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai atas beban yang diambilnya (Mangkunegara, 2017)	Kualitas Hasil kerja	tingkat keberhasilan kerja	1	Ordinal
				ketelitian dalam menjalankan setiap pekerjaan	2	Ordinal
			Kuantitas Hasil Kerja	kecepatan kerja dalam target yang ditentukan	3	Ordinal
				kemampuan dalam melakukan pekerjaan	4	Ordinal
			Pelaksanaan Tugas	kemandirian dalam bekerja	5	Ordinal
				kerjasama antar karyawan	6	Ordinal
				kewajiban bekerja dengan akurat	7	Ordinal
2	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah bagaimana seorang karyawan memanfaatkan pengetahuan, keahlian yang dimiliki dalam melakukan sesuatu secara efektif dan tepat (Wibowo, 2018)	Keterampilan	kemampuan melakukan pekerjaan secara mudah	1	Ordinal
			Pengetahuan	tingkat pemahaman dalam pekerjaan	2	Ordinal
			Peran Sosial	bersikap sesuai dengan perannya	3	Ordinal
			Citra Diri	royal/setia terhadap antar karyawan dan atasan	4	Ordinal
			Sikap	perilaku antar karyawan	5	Ordinal
3	Motivasi kerja (X2)	Motivasi sebuah hasrat dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan	Kebutuhan Fisiologis	kebutuhan sandang, pangan dan papan yang terpenuhi	1	Ordinal
			Kebutuhan Rasa Aman	tingkat kebutuhan akan keamanan fisik	2	Ordinal

	(Mangkunegara, 2017)		tingkat terpenuhinya keamanan fisiologis kebutuhan	3	Ordinal	
		Kebutuhan Sosial/Rasa Memiliki	perasaan diterima oleh orang lain tingkat kebutuhan akan perasaan selalu ikut serta	4	Ordinal	
			keinginan untuk mendapatkan pengakuan	5	Ordinal	
		Kebutuhan Harga Diri	keinginan untuk mendapatkan penghargaan	6	Ordinal	
				7	Ordinal	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	antusias untuk berprestasi tinggi	8	Ordinal	
4	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin adalah bentuk loyalitas yang diperlihatkan karyawan pada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan secara sah (Agustini, 2019)	Tingkat Kehadiran	tingkat ketidakhadiran yang rendah	1	Ordinal
			Tata Cara Kerja	menaati peraturan	2	Ordinal
			Ketaatan Pada Atasan	mengikuti arahan atasan	3	Ordinal
			Kesadaran Bekerja	melakukan pekerjaan tanpa paksaan	4	Ordinal
			Tanggung Jawab	bertanggung jawab pada pekerjaannya	5	Ordinal

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipilih yakni data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Geopasi trisuci. Sedangkan data sekunder bersumber dari berbagai literatur yang berkorelasi dengan variabel yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Metode ini menelusuri sumber buku, jurnal serta artikel yang berkorelasi pada variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penulis akan menelaah 4 variabel yaitu kinerja karyawan (Y), kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3).

2. Interview

Metode ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan data langsung kepada perusahaan yang dituju. Direktur CV Geopasi Trisuci menjadi narasumber dalam interview.

3. Kuesioner

Pengambilan data melalui pengedaran angket pada karyawan CV Geopasi Trisuci.

3.5 Teknik Analisis Data dan Hipotesis

3.5.1 Analisis deskriptif

Analisis ini membahas profil responden yang menjadi objek penelitian kali ini. Hasil yang didapat antara lain : (1) responden laki-laki sebanyak 91,5% dan perempuan sebanyak 8,5%; (2) latar belakang pendidikan dengan tingkat S1-S3 sebanyak 54,3% dan tingkat SMA/SMK sebanyak 45,7% dari total keseluruhan.

3.5.2 Analisis Verifikatif

3.5.2.1 Uji Normalitas

Pendapat (Ghozali, 2018) Uji normalitas diharuskan agar mengetahui distribusi kenormalan data yang di telaah. Uji pedoman ini menggunakan salah satu metode kolmogrov sminov. Penentuan hasil apabila $\text{sig} > 0,05$ H_0 diterima dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.5.2.2 Uji Multikolineritas

Pendapat (Ghozali, 2018) Uji multikolineritas bermaksud memahami kaitan antar variabel bebas pada model regresi, caranya VIF harus dibawah 10 serta nilai tolerance dibawah 0,10. Tidak ada multikolineritas.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memeriksa perbedaan residual padal model regresi. Penelitian ini memilih uji glejser demi menguji heterokedastisitas. Keputusan untuk menggunakan uji glejser didasarkan pada fakta bahwa hasilnya, yang ditampilkan dalam bentuk bilangan matematis daripada gambar grafik, lebih akurat. Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas, uji glejser dilihat jika probabilitas diatas dari 0,05.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji t menafsirkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan Pengambilan keputusan kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi diatas α dan t_{hitung} ada di dalam penerimaan H_0 , H_0 diterima
- b. Jika nilai signifikansi dibawah α dan t_{hitung} diluar penerimaan H_0 , H_0 ditolak

3.6.2 Uji F (Simultan)

Pendapat (Ghozali, 2018) uji f dipakai supaya memahami jika variabel bebas serempak berdampak pada variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ditemukan sebagai berikut: (1) responden laki-laki sebanyak 91,5% dan perempuan sebanyak 8,5%; (2) latar belakang pendidikan dengan tingkat S1-S3 sebanyak 54,3% dan tingkat SMA/SMK sebanyak 45,7% dari total keseluruhan; (3) Lama bekerja 5 tahun sebanyak 28,6%, 2-3 tahun sebanyak 34,3%, 1-2 tahun sebanyak 37,1%.

Hasil stastistik deskriptif berdasarkan tabulasi data menunjukkan kompetensi termasuk dalam kategori baik, kompetensi termasuk dalam kategori cukup, dan disiplin kerja termasuk dalam

Published by:

kategori kurang.

4.2. Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Daftar Pertanyaan Kompetensi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan	0,6281	0,3338	Valid
2	saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0,7424	0,3338	Valid
3	Keahlian teknis yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	0,7644	0,3338	Valid
4	saya mampu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan saya karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi	0,7683	0,3338	Valid
5	saya memiliki sikap dengan menjunjung integrasi tinggi dalam bekerja	0,7703	0,3338	Valid
No	Daftar Pertanyaan Motivasi Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,5865	0,3338	Valid
2	Sikap pemimpin layak dicontoh	0,6626	0,3338	Valid
3	balas jasa yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	0,7373	0,3338	Valid
4	peraturan dan sanksi yang ada berlaku sama terhadap semua karyawan	0,7008	0,3338	Valid
5	pemimpin berlaku adil ke semua karyawan	0,5943	0,3338	Valid
6	kesadaran akan sanksi membuat saya taat aturan	0,4993	0,3338	Valid
7	tidak ada jarak antara sesama karyawan maupun dengan atasan	0,4280	0,3338	Valid
8	setiap karyawan memiliki jiwa keteladanan yang baik	0,6709	0,3338	Valid
No	Daftar pertanyaan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	0,7080	0,3338	Valid
2	saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,7246	0,3338	Valid
3	saya bekerja sesuai dengan arahan atasan	0,6753	0,3338	Valid
4	saya bekerja dengan kesadaran bekerja tanpa paksaan	0,6712	0,3338	Valid
5	saya bertanggungjawab pada pekerjaan yang telah diberikan	0,5724	0,3338	Valid
No	Daftar pertanyaan Kinerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan	0,7214	0,3338	Valid
2	saya mampu mengerjakan pekerjaan hingga selesai	0,4016	0,3338	Valid

3	saya selalu teliti dalam mengerjakan pekerjaan	0,6122	0,3338	Valid
4	saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditugaskan	0,5945	0,3338	Valid
5	saya mampu menjalain kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya	0,6674	0,3338	Valid
6	saya bertanggungjawab saat mengambil keputusan pekerjaan yang saya kerjakan	0,6060	0,3338	Valid
7	saya memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas sebelum diperintahkan pimpinan	0,6866	0,3338	Valid

Sumber: data diolah penulis, 2024

Bersumber pada uji validitas didapat bahwa jawaban responden seluruh variabel menunjukkan keterangan valid karena semua nilai r hitung $> 0,3338$.

Uji Realibilitas

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,7228	0,6	7	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,7870	0,6	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,7633	0,6	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,6852	0,6	5	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Melihat tabel diatas, nilai perhitungan Cronchbach's Alpha variabel Kinerja (Y), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (X3) ditandakan reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.46880654
Most Extreme Differences	Absolute	0.107
	Positive	0.066
	Negative	-0.107
Test Statistic		0.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hitungan diatas terbukti angka signifikansi 0,200 dapat dikatakan data terdistribusi normal. Sesuai dengan kriteria menggunakan kolmogrov-smirnov.

4.4.2 Uji Multikolineritas

Published by:

Tabel 6 Uji multikolineritas

	Variabel	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.132	3.597	12.824	0.000	
	kompetensi	-0.423	0.112	-3.763	0.001	1.004
	Motivasi kerja	0.207	0.091	2.282	0.029	1.004
	Disiplin kerja	0.715	0.119	6.031	0.000	1.002

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hitungan diatas diperoleh seluruh variabel memiliki angka tolerance lebih dari 0,10 lalu VIF dibawah 10. Ini menunjukkan data yang diuji bebas dari gejala multikolineritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 7 Uji Heterokedastisitas

Mo del	Unstandardize d Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolera nce	VIF
	(Constant)	2.619	2.164	1.210	0.235	
	kompetensi	0.032	0.068	0.471	0.641	0.996
	motivasi kerja	-0.094	0.055	-1.732	0.093	0.996
	disiplin kerja	0.090	0.071	1.256	0.219	0.998

a. Dependent
Variable: ABS_RES

Sumber :Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, melalui uji glejser didapat hasil bahwa semua nilai sig variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja diatas 0,05 sesuai dengan kriteria uji glejser. Maka diputuskan bahwa Data tidak mengalami heterokedastisitas.

4.4.5 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat, model persamaan yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 46.132 - 0.423X_1 + 0.207X_2 + 0.715X_3$$

Interpretasi bersumber dari persamaan diatas:

1. Nilai konstanta 46.132 menunjukkan bahwa nilai perkiraan variabel kinerja karyawan ketika semua variabel independen adalah 0.
2. Nilai koefisien -0,423 variabel kompetensi (X_1) menjelaskan bila variabel kompetensi (X_1) berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja (Y). Nika nilai kompetensi naik satu satuan maka nilai kinerja akan turun sebesar 0,423, dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien 0,207 variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan bila variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Jika nilai motivasi naik satu satuan maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,207, dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai koefisien 0,715 variabel disiplin kerja (X_3) menjelaskan bila variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y), jika nilai disiplin kerja

Published by:

naik sebesar 1 satuan maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,423, dan sebaliknya dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Koefisien Korelasi Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	0.656	0.623		2.586	2.293

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat pada nilai koefisien determinasi 0,656 menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja mendominasi 65,6% terhadap kinerja karyawan. mengindikasikan adanya hubungan antara variabel. faktor selain yang disebutkan sebesar 34,4% merupakan variabel diluar penelitian.

4.5.2 Uji t (Parsial)

Melihat tabel 6, semua variabel memiliki t_{hitung} lebih besar t_{tabel} dan ambang batas sig kurang dari 0,05 sesuai kriteria. Kompetensi nilai sig $0,001 < 0,05$, motivasi kerja nilai sig $0,029 < 0,05$, disiplin kerja nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

4.5.3 Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.056	3	131.685	19.699	.000 ^b
	Residual	207.230	31	6.685		
	Total	602.286	34			

Sumber: data diolah, 2024

Didapat hasil $df_1 = 3$ dan $df_2 = 31$ maka didapat $f_{tabel} 2,91$. Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($19,699 > 2,91$) dengan nilai signifikan dibawah 0,05 maka pengambilan keputusan yaitu H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara simultan.

4.6 Pembahasan.

Penelitian ini membahas apakah kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil hipotesis yang menjelaskan secara parsial kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan jika kompetensi bertambah maka kinerja akan menurun. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ubaidillah et al., 2023). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin karyawan termotivasi melakukan pekerjaan akan mengerahkan seluruh kemampuan untuk hasil kerja yang berkualitas. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dimiliki tinggi akan berpengaruh terhadap ketaatan dan loyalitas pada perusahaan sehingga tidak akan melanggar peraturan dan standart kerja saat dilapangan.

Published by:

Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian (Saputra et al., 2023), (Saptalia et al., 2022) dan (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021). Secara simultan menjelaskan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan. hasil yang serupa ditemukan dalam penelitian (Suci & Yulia, 2020). Tambah pembahasan menggunakan table 2

5. Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian bagaimana dampak kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci. oleh karena itu Kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Karyawan
Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci.
2. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan
Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci.
3. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan
Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci.
4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan
Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan CV Geopasi Trisuci.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Anwar, Hermanto, & Saufi, A. (2020). The Influence of Competence Toward Employee Performance in Harbormaster's Office and Port Authority. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 104(8), 39–44. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-08.05>
- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. N. (2023). The Impact That Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees. *Journal of Business and Management Inaba*, 2(02), 111–130. <https://doi.org/10.56956/jbmi.v2i02.252>
- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Bramantri, A. S., Manajemen, & Saputro, A. H. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Wonti Indonesia*.

10(4), 2828–2836.

- Chandra, B. Y. A., Silitonga, E. S., & Hoesin, W. (2023). The Influence of Work Environment and Competence on Employee Performance with Motivation As An Intervening Variable at The Directorate General of Budget Ministry of Finance of The Republic of Indonesia. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, X(VII), 30–44. <https://doi.org/10.51244/ijrsi.2023.10704>
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 04.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. L., Nur, F. E., & Nujulah, F. (2021). the Effect of the Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance. *SINERGI Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42.
- Harianja, I., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bandung Lodaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 350–360. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1892>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 06, nomor, 114–117.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7.
- Steiva Amerlien Sandra Wowiling, & Frangky Turang. (2023). Employee Performance and Work Motivation. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 139–153. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.104>
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Faculty Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 10892–10900. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2006>
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

