

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Marinecipta Agung Pasuruan)

Oleh

M. Fauzan¹, Listiyana², Fauzi Arif Rohman Hakim³, Rita Alfin⁴

^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol

Email: ¹mfauzan@gmail.com

Article History:

Received: 21-04-2024

Revised: 29-04-2024

Accepted: 24-05-2024

Keywords:

Disiplin, Motivasi,
Kompetensi Kerja,
Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Marinecipta Agung Pasuruan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik sampling yang dipakai adalah metode slovin dan dilaksanakan pada 60 karyawan PT Marinecipta Agung. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18 dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan Pearson Correlation, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, (Endang et al., 2022) karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi permasalahan. Sumber daya manusia juga selalu berkembang dinamis seiring dengan berjalannya waktu. Perubahan tersebut secara tidak langsung berpengaruh pada roda kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dan karyawan harus menjadi mitra (*partner*) dalam mencapai tujuan, sehingga mereka saling memahami karakteristik masing-masing.

Sumber daya manusia bisa juga dikatakan sebagai agen perubahan atau sering juga disebut sebagai agen *of change*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua kegiatan yang dilakukan berawal dari perbuatan manusia itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia tidak luput dari peran aktif manajemen dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan tentunya. Namun demikian karyawan adalah manusia yang juga memiliki kebutuhan- kebutuhan dasar yang harus terpenuhi, seperti kebutuhan akan kesejahteraan, pelatihan, peningkatan karier, juga perlu untuk ditinjau dan direspon dengan baik.

Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemennya dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Keberhasilan itu juga tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang

berkualitas, tentunya visi dan misi perusahaan akan dapat terwujud sesuai dengan harapan.

Karyawan juga dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik agar dapat menciptakan iklim yang sehat di dalam organisasi. Untuk menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah perkara yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Perbedaan karakter pada setiap karyawan juga berdampak pada tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan sebagai bentuk disiplin kerja. Tingkatan disiplin kerja tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan training ataupun pelatihan-pelatihan bagi karyawan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik agar tercapai semaksimal mungkin.

Di sisi lain ketika tujuan perusahaan dapat seorang karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan disiplin kerja mereka maka sepatutnya perusahaan juga menyediakan umpan balik berupa motivasi kerja yang dapat menunjang dan memacu semangat karyawan dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi, maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selain dari faktor kedisiplinan faktor selanjutnya adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan perusahaan dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Pada proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan juga menawarkan berbagai jenis pekerjaan yang terdiri dari kumpulan kriteria maupun kualifikasi yang didapat dari potensi sumber daya manusia yang tepat. Berbagai jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan tentunya menjadi daya tarik tersendiri bagi pengembangan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Tingkat keterampilan beragam dan daya saing yang tinggi pada seorang karyawan akan memberikan peluang lebih banyak pada mereka untuk menempati posisi tertentu dalam suatu perusahaan. Hal inilah yang menjadikan dasar penyesuaian antara jenis pekerjaan terhadap kompetensi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dalam menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

Kinerja mempunyai makna yang luas bukan hanya menyatakan hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja (Nasir & Supriatna, 2022). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam hal peningkatan kompetensi kerja, diharapkan perusahaan memiliki instrumen yang bisa dipakai untuk meningkatkan kompetensi karyawannya seperti penyelenggaraan pelatihan-pelatihan baik dilaksanakan oleh manajemen sendiri (*internal*) maupun dilembaga pelatihan yang dari luar perusahaan (*eksternal*).

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Untuk mempermudah pembahasan penelitian selanjutnya, maka data-data dikumpulkan melalui jenis dan sumber data yaitu data kualitatif. Data kualitatif adalah beberapa informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian dan tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka, akan tetapi data tersebut berisi suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, pendapat, persepsi, dan diukur secara tidak langsung. Hasil pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk kualitatif akan dikuantitatifkan dengan bentuk ordinal yang berupa informasi dalam bentuk angka-angka berupa data tabulasi, kemudian diolah berdasarkan teknik analisis data yang diharapkan.

Sumber Data

Penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada para karyawan PT Marinecipta Agung Pasuruan.

b. Data sekunder

Semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian didefinisikan sebagai data sekunder. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam hal ini dapat berupa dokumen dan data-data perusahaan atau informasi yang relevan lainnya seperti jurnal publikasi dan referensi kepustakaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan menggunakan alat tertentu. Kualitas suatu data sangat ditentukan oleh alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang obyektif dan valid maka perlu metode pengumpulan data sebagai landasan pemecahan masalah. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atas hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2007). Angket atau kuesioner (*questionnaire*) ialah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan atau pernyataan, diajukan secara tertulis kepada

subyek, untuk mendapatkan jawaban, tanggapan atau respon tertulis seperlunya.

Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pencarian data dengan menelaah catatan atau dokumen sebagai sumber data. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2007). Adapun sumber data yang dipergunakan antara lain tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah maupun laporan hasil produksi. Dengan dokumen tersebut diharapkan data yang diperoleh lebih tajam, lebih representatif dan membantu dalam proses pembahasan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (*validity*) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuatu yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui korelasi item adalah dengan melihat daya pembeda item, yaitu konsistensi antara skor item dengan skor keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor keseluruhan, dengan persamaan Pearson sebagai berikut:

populasi adalah keseluruhan objek penelitian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Marinecipt

$$r = \frac{n \sum XY}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi Pearson]

X = Skor etiap item

Y = Skor total

n = Ukuran sampel

Pada penelitian ini, suatu butir kuesioner variabel dikatakan valid jika rhitung positif dan $\geq r_{tabel}$. Suatu butir kuesioner variabel juga dikatakan valid bila rhitung positif dan $\geq r_{kritis}$ (≥ 0.30), (Imam Ghazali, 2016).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena alat ukuran tersebut sudah baik. Alat ukur yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarah responden untuk mengarah pada jawaban-jawaban tertentu. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* Agung Pasuruan yang berjumlah 150 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut (Imam Ghozali, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Imam Ghozali, 2016).

Sampel dalam penelitian ini berasal dari jumlah populasi karyawan PT Marinecepta Agung Pasuruan berjumlah 150 orang. Untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan jika diketahui ukuran populasi diketahui, dapat digunakan Rumus *Slovin* sebagai berikut dengan

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian yang terdiri atas seluruh obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pengertian dari populasi adalah sebagai wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Imam Ghozali, 2016). Jadi

n = Ukuran sampel (orang)

N = Ukuran populasi (orang)

e = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir (digunakan sebesar 10%)

Jumlah sampel yang digunakan mengikuti aturan *Rumus Slovin*, yaitu dari total populasi ($N = 150$) akan menghasilkan jumlah sampel minimum sebanyak 60 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS (*statistical package for social science*) versi 18 dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan rumus persamaan (Imam Ghozali, 2016) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e \quad (3.5) \text{ Dengan:}$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kompetensi Kerja

e = Error

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Agar dapat dikatakan memenuhi kriteria model yang baik, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi oleh suatu data dan variabel. Asumsi tersebut adalah bahwa hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linear, berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas dan tidak terdapat

autokorelasi, serta homoskedastik (tidak terjadi heteroskedastisitas). Apabila kelima syarat tersebut telah terpenuhi, maka prosedur statistik menggunakan analisis parametrik dapat dilakukan (Santoso, 2007). Adapun uji asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut antara lain:

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Untuk mengetahui data linear atau tidak, dengan mengamati nilai signifikansi F. Jika nilai signifikansi F pada *test for linearity* lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), ini mengindikasikan bahwa model regresi adalah linear, dan sebaliknya.

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghazali, 2016). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1) Pendekatan Grafik

Analisis grafik dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal, dan metode normal *Probability Plot (P-P)* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya.

2) Pendekatan *Kolmogorov Smirnov* Uji *Kolmogorov Smirnov* satu sampel berguna untuk menguji apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi dengan distribusi tertentu, terutama distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan, yaitu jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2016). Apabila terjadi multikolinear, maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar *error* tidak dapat ditentukan. Untuk dapat diperiksa dengan menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi (*Tolerance*), dengan ketentuan:

1) Mempunyai angka VIF tidak boleh melebihi 10.

2) Nilai toleransi harus berkisar mendekati 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Prayitno, 2010). Untuk mendeteksi terjadinya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan pengujian *Scatter Plot Graphic*. Grafik *scatter plot* dibuat dengan memasukan variabel terikat (*zpred*) di bagian sumbu-X dan residual dari masing masing variabel terikat

(sresid) di bagian sumbu-Y. Apabila penyebaran data (titik- titik atau poin-poin) terlihat acak dan tidak membentuk pola khusus dan teratur (mengumpul, bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta sebarannya di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu-Y, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam variabel bebas yang akan diteliti dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik, sebagai berikut:

Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah (Imam Ghozali, 2016) :

- H_0 diterima, jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, Sign. $> \alpha$.
- H_1 diterima, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, Sign. $\leq \alpha$.

Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Imam Ghozali, 2016). Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis ini adalah (Imam Ghozali, 2016) :

- H_0 diterima, jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, Sign. $> \alpha$.
- H_2 diterima, jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau Sign. $\leq \alpha$

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) yaitu cara yang digunakan untuk melihat derajat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, Koefisien Korelasi Berganda (R) akan menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Marinecepta Agung Pasuruan.

Apabila nilai $R = 0$ atau mendekati 0, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat lemah atau tidak ada pengaruh sama sekali. Namun bila $R = +1$ atau mendekati 1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan bahwa pengaruh yang terjadi adalah positif. Apabila $R = -1$ atau mendekati -1, maka pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) sangat kuat dan dapat dinyatakan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis} .

- Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

bahwa pengaruh yang terjadi adalah negatif. Adapun pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi (R) adalah sebagai berikut:

Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	r _{kritis}	Keterangan
X1.1	0.509	0.254	0.30	Valid
X1.2	0.417			
X1.3	0.508			
X1.4	0.551			
X1.5	0.555			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel disiplin kerja (X1) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis}.

a) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Kuesioner	R _{Hitung}	R _{Tabale}	R _{Kritis}	Keterangan
X2.1	0.490	0.254	0.30	Valid
X2.2	0.387			
X2.3	0.472			
X2.4	0.380			
X2.5	0.399			
X2.6	0.350			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X2) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maupun r_{kritis}.

b) Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X3)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X3)

Item Kuesioner	R Hitung	R Tabale	R Kritis	Keterangan
X3.1	0.570	0.254	0.30	Valid
X3.2	0.608			
X3.3	0.654			
X3.4	0.510			
X3.5	0.584			
X3.6	0.468			
X3.7	0.486			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel kompetensi kerja (X3) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) setiap pernyataan lebih besar dari rtabel maupun rkritis

c) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Kuesioner	rhitung	rtabel	rkritis	Keterangan
Y1	0.622	0.254	0.30	Valid
Y2	0.390			
Y3	0.645			
Y4	0.445			
Y5	0.448			
Y6	0.368			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa hasil uji validitas semua item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Group	(Combined)	7.720	7	1.103	19.736	.000
		Linearity	7.200	1	7.200	128.841	.000
		Deviation from Linearity	.520	6	.087	1.552	.180
	Within Groups		2.906	52	.056		
	Total		10.626	59			

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi KerjaKinerja Karyawan

			Sum of Square s	df	Mean Squar e	F	Sig.
Kinerja Karyawa n * Motivasi Kerja	Betwe e n Groups	(Combined)	8.524	8	1.065	25.851	.000
		Linearity	5.806	1	5.806	140.86 6	.000
		Deviation from Linearity	2.718	7	.388	9.421	.000
	Within Groups		2.102	5 1	.041		

Hasil Uji Linearitas Variabel Kompetensi Kerja * Kinerja Karyawan

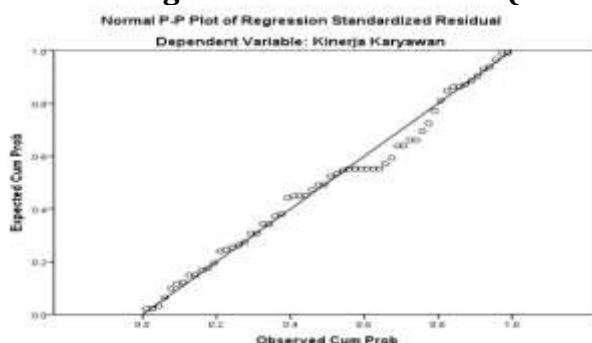
			Sum of Squar e s	df	Mean Squar e	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompete n si Kerja	Betwe e n Groups	(Combine d)	7.618	11	.693	11.049	.000
		Linearity	7.061	1	7.061	112.65 1	.000
		Deviation from Linearity	.557	10	.056	.889	.550
	Within Groups		3.008	48	.063		
	Total		10.626	59			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian memenuhi asumsi linear. Hal ini dibuktikan dengan nilai test for linearity pada masing-masing variabel penelitian $< 0,05$.

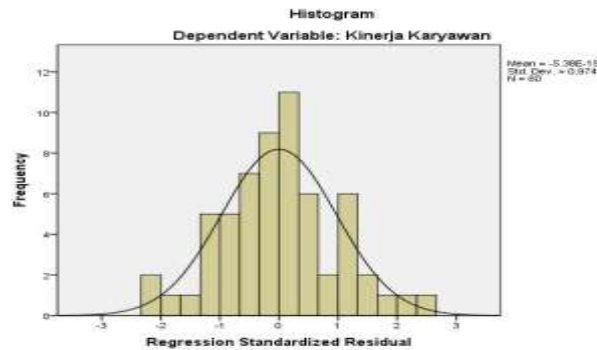
Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik (P-P Plot Graphic)



Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Histogram



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar di atas, dapat dikatakan bahwa penyebaran data bersifat normal, karena cenderung mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

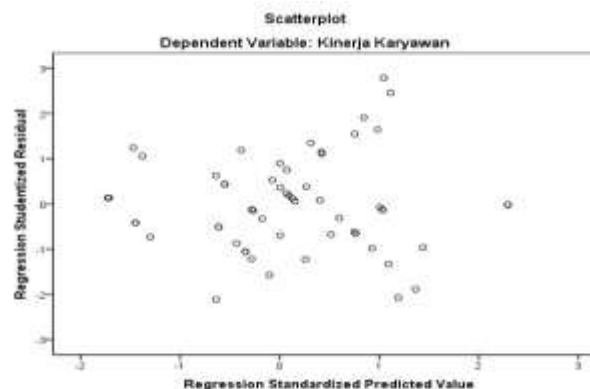
Uji Multikolinieritas

Mode		Collinearity	
		Toleranc	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.35	2.79
	Motivasi Kerja	0.53	1.88
	Kompetensi	0.42	2.37

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya nilai VIF variabel penelitian < 10 . Selain itu, nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel penelitian berkisar mendekati 1

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan gambar 34 di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena sebaran data bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu-Y

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

				s
		B	Std. Error	Beta
1	(Constan	.048	.252	
	Disiplin Kerja	.315	.091	.342
	Motivasi Kerja	.317	.093	.274
	Kompetensi Kerja	.343	.079	.395
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 47 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,048 + 0,315X_1 + 0,317X_2 + 0,343X_3 + e$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,048 berarti jika disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi kerja (X_3) adalah 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,048 satuan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,315; berarti jika disiplin kerja (X_1) naik satu satuan meningkat sebesar 0,315 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,317; berarti jika motivasi kerja (X_2) naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X_3) sebesar 0,343; berarti jika kompetensi kerja (X_3) naik satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,343 satuan konstan

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.048	.252		.190	.850
	Disiplin Kerja	.315	.091	.342	3.481	.001

1	Motivasi Kerja	.317	.093	.274	3.395	.001
	Kompetensi Kerja	.343	.079	.395	4.361	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 49 di atas, diperoleh Fhitung sebesar 77,756 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka terbukti, bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima, artinya ada pengaruh variabel disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama, di antaranya yaitu disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai thitung (3,481) lebih besar dari nilai t tabel (2,003) dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari sig sebesar 0,05. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Abdul Basyid, 2024) (Wau, 2021) (Meita Pragiwani¹, Elva Lestari², 2020) dimana disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (3,395) lebih besar dari nilai ttabel (2,003) dengan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari sig sebesar 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Muhammad Rizal M Basalamah¹, Irwan Yantu², 2022) (Paryanti, 2021)

Sedangkan kompetensi kerja (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,361) lebih besar dari nilai ttabel (2,003) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari sig sebesar 0,05 dan hasil ini sesuai dengan penelitian (Qomariah, 2024) (K.D.Krisnawati¹, 2021) (Meita Pragiwani¹, Elva Lestari², 2020)

Adapun hasil penelitian untuk pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung (77,756) lebih besar dari Ftabel (2,769) dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari sig sebesar 0,05 dan hasil penelitian ini sesuai dengan (Hidayat, 2021) (Suci & Yulia, 2020)

Perhitungan data dengan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,898. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh antara variabel disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat erat dan kuat, karena ditandai dengan nilai R yang mendekati 1 (satu).

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,806. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin, motivasi, dan kompetensi kerja memiliki pengaruh sebesar 80,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yakni 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terutama pada hasil analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Marinecepta Agung Pasuruan baik secara parsial maupun simultan. Dan pengaruh yang paling signifikan adalah pada variabel kompetensi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa data pada nilai signifikansi uji t sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dengan koefisien regresi linear berganda sebesar 0.898.

SARAN

Ada beberapa hal yang perlu disampaikan sebagai saran bagi pihak-pihak yang berkemungkinan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian ini, pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi kerja masih bisa dikembangkan dan dioptimalkan lagi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT Marinecepta Agung Pasuruan. Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin maupun motivasi kerja. Oleh karena itu, manajemen PT Marinecepta Agung Pasuruan hendaknya selalu memperhatikan hal ini, baik dalam rekrutmen karyawan misalnya dengan memilih calon karyawan yang berpengalaman atau memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya dan atau upaya peningkatan kompetensi bagi karyawan yang sudah bekerja, yaitu dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti training-training baik yang diselenggarakan oleh pihak lain maupun oleh internal perusahaan agar dapat meningkatkan pencapaian kinerja karyawan dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi penelitian

- Dengan selesainya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada obyek yang berbeda.
- Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari perusahaan dagang dan manufaktur (PT Marinecepta Agung Pasuruan) sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda pada penelitian selanjutnya jika menggunakan sampel dari perusahaan jasa.
- Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas jumlah sampel maupun variabel penelitian lainnya, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan berkesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Basyid. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KURNIA. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(1), 44–49. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- [2] Arikunto. (2007). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Aksara.
- [3] Endang, E., Setyorini, D., Tinggi, S., & Gempol, I. E. (2022). *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang PENGARUH PROSEDUR KERJA, KOMPENSASI DAN KEJELASAN DISKRIPSI KERJA BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN HOTEL HORIZON YUSRO JOMBANG*. 4, 66–75.

- [4] Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- [5] Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- [6] K.D.Krisnawati1, I. W. B. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 7(1), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- [7] Meita Pragiwani1, Elva Lestari2, M. B. A. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 117–129. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- [8] Muhammad Rizal M Basalamah1, Irwan Yantu2, R. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 5(2), 485–490. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.920>
- [9] Nasir, A., & Supriatna, E. (2022). Pengaruh praktek Supply Chain Management (SCM) dan integrasi supply chain terhadap kinerja Perusahaan Pada PT. Indofood CPB Sukses Makmur Tbk. *Journal of Innovation Research Dan Knowledge*, 2(3), 621–628.
- [10] Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- [11] Prayitno. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediacom.
- [12] Qomariah, N. (2024). *Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Produksi Kerupuk " New Faisal " Desa Ploso Kecamatan Wonoayu Sidoarjo*. 4(3), 18533–18545.
- [13] Santoso, S. (2007). *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan. Microsoft Exel dan SPS*. Andi.
- [14] 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>
- [15] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [16] Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>

HALAMANN INI SENGAJA DIKOSONGKAN