
Dampak Kompetensi Teknis, Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kinerja Karyawan

The Impact of Technical Competence, Work Motivation and Self-Discipline on Employee Performance

Submit: 09 Jun 2024

Review: 11 Jun 2024

Accepted: 18 Jun 2024

Publish: 26 Jun 2024

Samsuri¹; Ismartaya²; Mexki Romdeni^{3*})

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug. Subjek dari penelitian berjumlah 48 orang karyawan pada CV Mega Motor Cicurug. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu aplikasi software IBM SPSS 25. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menghasilkan model yang layak dimana kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi teknis, Motivasi kerja, Disiplin diri, Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of the technical competency, work motivation, and self-discipline variables on employee performance at CV Mega Motor Cicurug. The subjects of this research were 48 employees of CV Mega Motor Cicurug. Sampling was carried out using saturated samples. The analytical tool used in this research is the IBM SPSS 25 software application. The form of this research is descriptive and verification with a quantitative approach. This research uses multiple linear regression analysis methods. The research produces a feasible model where technical competence has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Self-discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Technical competence, work motivation, self - discipline, Performance.

¹ “Universitas Djuanda”; samsuri@unida.ac.id

² “Universitas Djuanda”; ismartaya@unida.ac.id

³ “Universitas Djuanda”; muhammad.mexki2020@unida.ac.id

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia begitu penting baik dalam organisasi maupun perusahaan dan merupakan aset yang berharga pada suatu perusahaan, tanpa manusia maka perusahaan akan kesulitan dalam menghasilkan laba dan semua mesin yang berada dalam perusahaan pun hanya sebatas benda yang tak berfungsi. Penggunaan sumber daya manusia bergagasan bahwa tiap karyawan pada suatu perusahaan adalah manusia dan berhak atas perlakuan yang manusiawi karena mereka bukan semata menjadi sumber daya untuk persaingan bisnis saja tetapi juga manusia. SDM adalah bagian dari faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya. Ketika SDM yang dimiliki suatu perusahaan dikelola dengan baik maka potensi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya akan semakin besar, ketika perusahaan mampu memiliki SDM yang kompeten dalam bidang pekerjaannya maka aktivitas dalam perusahaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Perusahaan perlu mempunyai karyawan yang cerdas dan berbakat dalam bidang pekerjaannya agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan lancar sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya ketidakstabilan dalam persaingan lingkungan bisnis dapat dihadapi oleh perusahaan salah satunya dengan cara peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah capaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan di tempat kerja (Kasmir, 2016).

Persoalan yang terjadi di suatu perusahaan tentu berbeda. Terdapat permasalahan yang dihadapi oleh CV Mega Motor Cicurug yaitu ketercapaian target penjualan tahun 2022 pada CV Mega Motor Cicurug yang berfluktuatif dengan rata - rata ketercapaian target secara persentase keseluruhan sebesar 86%. Permasalahan yang terjadi diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu kompetensi (Farhan & Kis I, 2023), motivasi (Hendriana, 2023) dan disiplin kerja (Fathiyah, dkk 2022). Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat bekerja dengan optimal. Demikian juga karyawan yang mempunyai motivasi dan tingkat kedisiplinan diri yang tinggi akan bekerja dengan tepat serta melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Terdapat temuan unik dari penelitian sebelumnya (Kitta dkk, 2023) dimana kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya (Khairunnisa & Gulo, 2022) mendapatkan hasil yaitu motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Analisis ini akan mengkaji kembali permasalahan yang masih terdapat perbedaan hasil yaitu kompetensi, motivasi, dan disiplin dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengubah kompetensi menjadi lebih spesifik yaitu kompetensi teknis, motivasi karyawan dalam bekerja dan disiplin kerja menjadi disiplin diri yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya (Ulfaturrosida & Swasti, 2022) mengemukakan bahwa kompetensi teknis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi teknis bisa dipakai dalam memberikan solusi serta gagasan yang tepat untuk menyelesaikan persoalan tertentu dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja merupakan faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja (Wulandari & Bagia, 2020). Apabila motivasi karyawan dalam bekerja tinggi tentunya hal tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan karena akan

memungkinkan dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi. Disiplin diri merupakan faktor lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Masroh & Sapruwan, 2023). Memiliki karyawan dengan tingkat disiplin diri yang tinggi membuat aktivitas yang terjadi dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan dapat meminimalisir penyimpangan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui lebih spesifik peran kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

2.1.1 Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018; Rahmat & Basalamah, 2019). Kompetensi teknis merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menjalankan tugas – tugas tertentu dalam suatu pekerjaan. Apabila kompetensi teknis karyawan yang dimiliki suatu perusahaan tinggi, maka hal tersebut akan memudahkan atasan dalam memberikan beban pekerjaan tanpa khawatir hasil kerja yang dihasilkan akan buruk. Dengan begitu perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, diduga terdapat dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

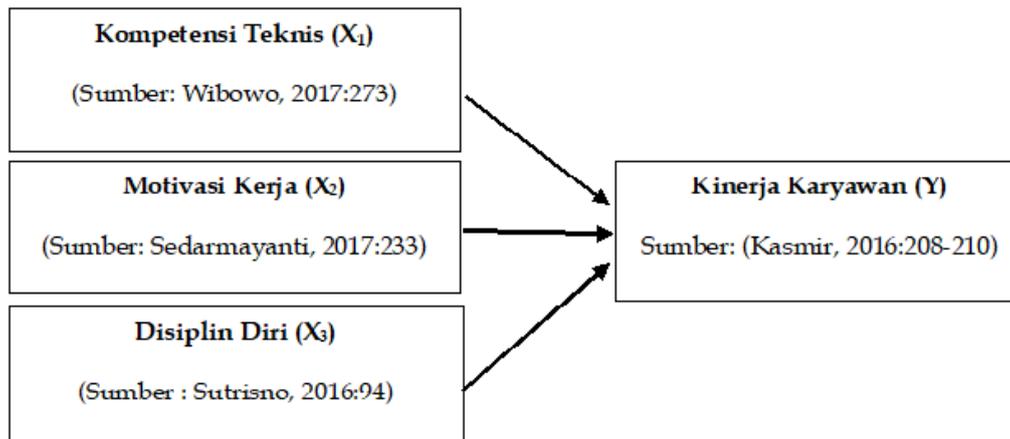
Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022; Nurjaya, 2021; Ristiyani, dkk. 2024). Motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa perlu diperintah. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan berdampak pada diri karyawan tersebut, keuntugan perusahaan dan sasaran perusahaan. Oleh sebab itu, diduga terdapat dampak motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.3. Pengaruh Disiplin Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Feel dkk, 2018; Daspar, 2020). Kemampuan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dikenal sebagai disiplin diri. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat disiplin diri tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai sasaran dengan waktu yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu, diduga terdapat pengaruh disiplin diri terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Desain Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Observasi, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner adalah metode pengumpulan data. (Sugiyono, 2017). Observasi dilaksanakan secara langsung di CV Mega Motor Cicurug. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan melalui *google form*, hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan data primer yang nantinya data tersebut akan diolah dan di analisis dengan kuesioner yang berisikan daftar pernyataan kepada responden mengenai variabel kompetensi teknis, motivasi kerja, disiplin diri dan kinerja karyawan. Penelitian ini memakai sampel jenuh atau *non-probability* sampling. Seluruh karyawan yang berjumlah 48 orang adalah populasi pada penelitian ini. Berikut tabel 1. Operasionalisasi memuat indikator variabel penelitian yang diambil sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan dan kebutuhan penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala Ukur
Kinerja (Kasmir, 2016)	- Kualitas (mutu) - Kuantitas - Waktu (jangka waktu) - Penekanan biaya	Likert
Kompetensi Teknis (Wibowo, 2017)	- Keterampilan - Pengetahuan	Likert
Motivasi Kerja (Sedarmayanti, 2017)	- Gaji - Potensi untuk maju - Penghargaan atau pengakuan - Kesuksesan	Likert
Disiplin Diri (Sutrisno, 2016)	- Mematuhi peraturan waktu - Mematuhi aturan berpakaian dan berperilaku - Patuh pada SOP pada saat bekerja - Mematuhi peraturan perusahaan lainnya	Likert

Sumber: Rangkuman teori, 2024

2.3. Metode Analisis

Penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukannya analisis utama, instrumen penelitian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas (Ghozali, 2018). Setelah itu, dilakukan analisis selanjutnya sebagai syarat untuk melakukan analisis utama yaitu uji asumsi klasik diantaranya yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif mengenai tanggapan responden dan variabel penelitian. Setelah uji asumsi klasik berhasil, analisis regresi linier berganda dilakukan. Dalam penelitian ini, metode statistik digunakan untuk mengolah data dengan menggunakan *IBM SPSS 25*. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu kompetensi teknis (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin diri (X3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Uji model menggunakan korelasi berganda, koefisien determinasi (R²) serta uji - F. Sementara itu uji hipotesis menggunakan model persamaan regresi linier berganda dan uji - t. Uji - t diketahui dengan komparasi antara t tabel dan t hitung. Pengaruh dianggap signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel dan tidak signifikan jika t hitung lebih rendah dari t tabel. Ini adalah model persamaan regresi linier berganda.

$$Y = \alpha + \beta.X1 + \beta2X2 + \beta3.X3 + e.....1)$$

3. Hasil

3.1. Responden

Penelitian ini mengumpulkan data dari 48 karyawan CV Mega Motor Cicurug yang memiliki karakteristik seperti yang ada pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Data Responden

Variabel	Karakteristik	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	56
Usia	21- 35 Tahun	54
Pendidikan	SMA/SMK	64
Masa Kerja	3 - 5 Tahun	35
Gaji	1 - 3 Juta	73

Sumber: Data diolah, 2024

3.2. Analisis

Hasil uji instrumen penelitian diperoleh hasil seperti tabel 3. Hasil pengujian validitas item - item pernyataan menunjukkan bahwa variabel kompetensi teknis, motivasi kerja, disiplin diri, dan kinerja karyawan dikatakan valid sebab mempunyai nilai r hitung > r tabel. Hasil uji reliabilitas (tabel 4) menghasilkan nilai Cronbanch's Alpha lebih besar dari 0,6 pada pengujian reliabilitas pada variabel kompetensi teknis, motivasi kerja, disiplin diri, dan kinerja karyawan sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Kompetensi Teknis	0,798 - 0,878	0,3	Valid
Motivasi Kerja	0,646 - 0,906	0,3	Valid
Disiplin Diri	0,437 - 0,874	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,488 - 0,918	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Ketetapan (α)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Teknis (X1)	0,6	0,853	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,6	0,936	Reliabel
Disiplin Diri (X3)	0,6	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	0,840	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5. Deskripsi variabel

Variabel / Indikator	Rata-rata	Kategori
Kompetensi Teknis	3,29	Cukup Tinggi
- Keterampilan	3,26	Cukup Tinggi
- Pengetahuan	3,33	Cukup Tinggi
Motivasi Kerja	3,40	Tinggi
- Gaji	3,28	Cukup Tinggi
- Peluang Untuk Maju	3,32	Cukup Tinggi
- Pengakuan atau Penghargaan	3,54	Tinggi
- Keberhasilan	3,43	Tinggi
Disiplin Diri	3,47	Tinggi
- Mematuhi peraturan waktu	3,22	Cukup Tinggi
- Mematuhi aturan berpakaian dan berperilaku	3,73	Tinggi
- Patuh pada SOP pada saat bekerja	3,47	Tinggi
- Mematuhi peraturan perusahaan lainnya	3,47	Tinggi
Kinerja Karyawan	3,46	Tinggi
- Kualitas	3,36	Cukup Tinggi
- Kuantitas	3,35	Cukup Tinggi
- Waktu (jangka waktu)	3,49	Tinggi
- Penekanan Biaya	3,63	Tinggi

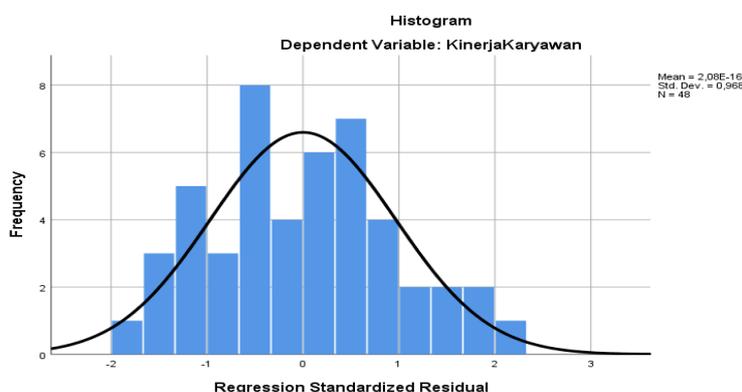
Sumber: Data diolah, 2024

3.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini (tabel 5) variabel kompetensi teknis masuk ke dalam kategori cukup tinggi, sedangkan variabel motivasi kerja dan disiplin diri termasuk dalam kategori tinggi. Pada variabel kompetensi teknis indikator tertinggi yaitu pengetahuan sebesar 3,33 sedangkan indikator terendah yaitu keterampilan sebesar 3,26. Pada variabel motivasi kerja indikator tertinggi yaitu pengakuan atau penghargaan sebesar 3,54 sedangkan indikator terendah yaitu gaji sebesar 3,28. Pada variabel disiplin diri indikator tertinggi yaitu taat terhadap peraturan berpakaian dan berperilaku sebesar 3,73 sedangkan indikator terendah yaitu taat terhadap aturan waktu sebesar 3,22. Pada variabel kinerja karyawan indikator tertinggi yaitu penekanan biaya sebesar 3,63 sedangkan indikator terendah yaitu kuantitas sebesar 3,35.

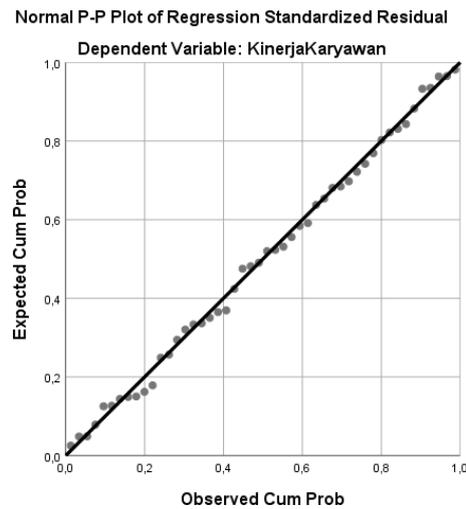
3.4. Uji Persyaratan Analisis

Uji Grafis menggunakan histogram dan *Normal Probability Plot* serta uji Kolmogorov – Smirnov (K-S) telah memenuhi syarat uji normalitas. Grafik histogram membentuk lonceng yang seimbang sementara titik – titik pada grafik *probability plot* berada dan mengikuti garis diagonal grafik. Nilai uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) 0,059 dan nilai asymptotic. Sig. 0,200. Selain itu, penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas, variabel kompetensi teknis mempunyai nilai toleransi 0,364 dan nilai VIF 2,747, variabel motivasi kerja mempunyai nilai toleransi 0,120 dan nilai VIF 8,347 dan variabel disiplin diri mempunyai nilai toleransi 0,141 dan nilai VIF 7,087. Karena nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatter plot* keputusannya apabila terdapat titik – titik yang membentuk pola teratur maka hasil uji coba tersebut disebut heteroskedastisitas.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov - Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56241008
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,043
Test Statistic		,059
Asympt. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

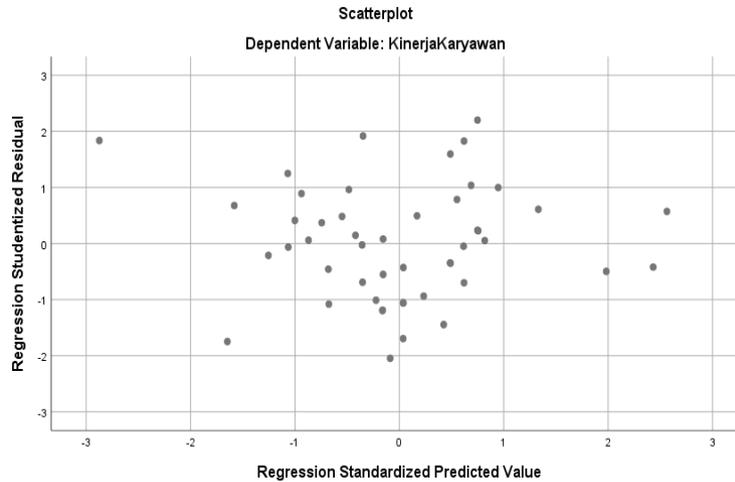
b. Calculated from data..

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keputusan
Kompetensi Teknis (X ₁)	0,364	2,747	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,120	8,347	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Diri (X ₃)	0,141	7,080	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar grafik *scatter plot* (gambar 4) menunjukkan bahwa tidak terdapat model titik yang jelas, titik tersebar secara acak baik di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada masalahnya heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.5. Uji Model

Hasil penelitian digambarkan dengan hasil analisa yang dipakai dengan menguji model dan menguji hipotesis. Hasil pengujian diperoleh melalui pengolahan data dengan program *IBM SPSS 25*.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.868	1,615

Predictors: (Constant), Disiplin Diri, Kompetensi Teknis, Motivasi Kerja

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat berdasarkan perhitungan menunjukkan nilai R atau korelasi sebesar 0,936. Nilai interval yang termasuk kategori sangat kuat, yaitu (0,800 - 1,000), (Sugiyono (2017)). Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan, semakin tinggi kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri maka akan semakin membuat kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, hasil dari perhitungan regresi bisa diketahui bahwa koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,876 atau 87,6% yang menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel kompetensi teknis, motivasi kerja, dan disiplin diri terhadap kinerja karyawan pada CV Mega Motor Cicurug adalah 87,6% dengan sisa 12,4% diuraikan oleh variabel lain yang tidak diajukan pada model penelitian ini misalnya rencana kerja, kepribadian,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen, lingkungan kerja dan loyalitas (Kasmir 2016:189).

Tabel 9. Hasil Pengujian Statistik Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ²						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811,246	3	270,415	103,704	,000
	Residual	114,733	44	2,608		
	Total	925,979	47			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Diri, Kompetensi Teknis, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 103,704 sedangkan F tabel harus dilakukan dengan perhitungan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) Nilai yang diperoleh dari tabel F diperoleh nilai F tabel dengan df 1= (k - 1) atau df 1 (3 - 1 - 2) dan df 2 = (n - k - 1) atau df 2 = (48 - 3 - 1 = 44) sebesar 3,21 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel (103,704 > 3,21) serta nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima berarti kompetensi teknis (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin diri (X3) secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Mega Motor Cicurug.

3.6. Uji Hipotesis

Tabel 10 menampilkan hasil analisis dan pengujian model persamaan regresi linier berganda. Model persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis ditunjukkan sebagai berikut.

$$Y = 1,796 + 0,272X_1 + 0,263X_2 + 0,544X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots 2)$$

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,796	2,103		,854	,398
Kompetensi Teknis	,272	,115	,209	2,377	,022
Motivasi Kerja	,263	,128	,316	2,060	,045
Disiplin Diri	,544	,167	,461	3,263	,002

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 1,796 yang menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan CV Mega Motor Cicurug bernilai positif ketika kompetensi teknis (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin diri (X3) dianggap konstan.

Koefisien regresi positif sebesar 0,272, variabel kompetensi teknis (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan uji t, peneliti menguji nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan n - k - 1 atau 48 - 3 - 1 = 44, yaitu 1,680 dan nilai t hitung pada tabel 9 di atas sebesar 2,377 yang menunjukkan bahwa t hitung > t

tabel. Maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, peneliti menemukan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan koefisien regresi positif sebesar 0,263, variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan uji t , peneliti menguji nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n - k - 1$ atau $48 - 3 - 1 = 44$, yaitu 1,680 dan nilai t hitung pada tabel 10 di atas sebesar 2,060 yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel. Maka, H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, peneliti menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan koefisien regresi positif sebesar 0,544, variabel disiplin diri (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan uji t , ditemukan bahwa nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n - k - 1$ atau $48 - 3 - 1 = 44$, sebesar 1,680 dan nilai t hitung pada tabel 9 di atas sebesar 3,263 yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel. Maka, H_0 ditolak H_a diterima. Maka dari itu, disiplin diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi teknis positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ulfaturrosida & Swasti, 2022; Sumar, dkk. 2020). Semakin tinggi kompetensi teknis karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan dengan kemampuan maupun pengetahuan yang sangat baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai sasaran dengan efektif dan efisien sehingga sesulit apapun tugas dan beban pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan akan dikerjakan dengan hasil yang sangat baik.

4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati S, 2022; Maryani, dkk. 2020). Motivasi merupakan kemauan dalam melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja diduga akan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawannya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya, memberikan penghargaan, pujian kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi aktivitas kerja yang ada dalam perusahaan dan memiliki karyawan yang semangat dalam bekerja akan membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah dibuat.

4.3. Pengaruh Disiplin Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin diri positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa disiplin diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Masroh & Sapruwan, 2023; Wahyudi, 2019). Semakin tinggi disiplin diri karyawan dalam suatu perusahaan diduga akan mempengaruhi

peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dalam suatu perusahaan harus mematuhi aturan waktu, peraturan berpakaian dan berperilaku, prosedur standar operasional (SOP) dan peraturan lainnya yang ada di perusahaan. Selain itu, disiplin diri yang tinggi dalam bekerja akan mengurangi risiko kecelakaan kerja, penyimpangan perilaku karyawan dan pelanggaran norma – norma serta aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang ada pada suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki disiplin diri yang tinggi dalam bekerja hal tersebut akan membantu perusahaan dalam melakukan aktivitas operasional yang sudah diatur tanpa adanya kendala dari karyawan misalnya terlambat masuk kerja, istirahat diluar waktunya ataupun absen tanpa keterangan.

5. Kesimpulan

Variabel independen pada penelitian ini yaitu kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya hendaknya ditingkatkan terutama pada indikator keterampilan yang memiliki nilai rendah. Perusahaan sebaiknya mengupayakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja salah satunya dengan cara diadakannya pelatihan kepada karyawan supaya keterampilan karyawan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat diupayakan melalui kenaikan gaji karena indikator tersebut merupakan indikator yang memiliki nilai rendah. Perlu tindakan tegas dalam hal kedisiplinan terutama pada indikator taat terhadap aturan waktu yang memiliki.

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dengan mengeksplorasi populasi yang lebih komprehensif dan berbeda dengan populasi pada penelitian ini. Selain itu, sampel yang dipakai harus lebih besar daripada yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian lanjutan disarankan untuk menyelidiki variabel tambahan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pelatihan, kepribadian, rencana kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, loyalitas, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2, 91-100.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(02), 159-166.
- Farhan, R. M., & Kis, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9, 72-83.
- Fathiyah, Masnun, & SYekh, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7, 404-406.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3, 176-185.

- Hendriana, T. I. (2023). The influence of motivation, competence and discipline on employee performance. *Management*, 12(6), 5243–5251.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS"Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (Ed.1 Cet.5). Rajawali Press.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 02(04), 139–150.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2020). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 1–16.
- Masroh, & Sapruwan, M. (2023). Komitmen dan Disiplin Diri serta Iklim Organisasi sebagai Faktor Pendorong Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(01), 15–24.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5, 1119–1130.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3, 60–74.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 80–88.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29–45.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-8). Kencana.
- Ulfaturrosida, I., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2), 196–207.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 2(3), 351–360.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi keli). Rajawali Pers.

- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Manajemen dan Bisnis*, 2, 251-257.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1, 203-213.