



Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto, Nia Dwi Elyani
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Abstract. *This study aims to discuss the role of competence, work motivation and work discipline in predicting employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka West Java. The population of this research is the employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. The sampling technique used is saturated sample where all populations i.e. 57 employees in the research object was taken as the sample. The data collection technique in this study is survey method by distributing questionnaires, while the data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the three predictors of competence, work motivation and work discipline individually have a positive and significant relationship with employee performance. Furthermore, three predictors simultaneously have a positive and significant relationship with employee performance. This research discusses the implication at the end of this paper.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jawa Barat (Jabar). Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, dimana semua populasi pada objek penelitian dijadikan sampel, yakni seluruh karyawan yang berjumlah 57 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan membagikan lembaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel prediktor di atas yakni kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara individual memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan ketiga variabel prediktor tersebut memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini mendiskusikan implikasi pada akhir paper ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Cronicle of Article : Received (28-07-2021); Revised (19-10-2021); Accepted (21-10-2021) and Published (31-01-2022).

©2021 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author: Dedi Muhammad Siddiq dan Dharliana Hardjowikarto adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati, Nia Pitri Andriyani dan Dwi Elyani adalah alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati. Corresponden author : *Corresponding author:* dedisiddiq6@gmail.com.

How to cite this article : Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 189-98.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

PT. BPR Majalengka Jawa Barat merupakan sebuah perusahaan perbankan yang sahamnya dimiliki oleh Pemda Majalengka, dan perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan jasa simpan pinjam. Perusahaan ini mempunyai satu kantor pusat, satu kantor kas dan 3 kantor cabang di Kabupaten Majalengka, dengan jumlah keseluruhan karyawan berjumlah 57 orang.

Berkembangnya PT. BPR Majalengka Jabar membuat perusahaan memerlukan kinerja terbaik dari karyawannya dalam melayani para nasabahnya. Melihat pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka PT BPR Majalengka memandang perlu adanya langkah khusus terhadap karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Bagi PT BPR Majalengka peningkatan kinerja karyawan tampaknya akan sangat penting dilakukan karena karyawan mereka memiliki interaksi yang langsung dan intensif dengan nasabah.

Setiap tahun PT BPR Majalengka Jabar melakukan penilaian kinerja dalam berbagai aspek seperti kedisiplinan, kepribadian, profesionalisme, tanggung jawab dan loyalitas. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yakni 2018, 2019 dan 2020, PT BPR memperoleh hasil penilaian kinerja yang berbeda-beda. Pada tahun 2018, BPR memperoleh nilai keseluruhan kinerja karyawan sebesar 400 dengan nilai rata – rata 80 per karyawan. Artinya karyawan PT. BPR Majalengka tahun 2018 memiliki kinerja yang baik. Kemudian pada tahun 2019, nilai keseluruhan kinerja karyawan mengalami sedikit kenaikan menjadi sebesar 409 dengan nilai rata – rata 81,8 per karyawan. Artinya karyawan PT. BPR Majalengka tahun 2019 memiliki kinerja yang baik. Adapun perolehan nilai keseluruhan kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan menjadi sebesar 395 dengan nilai rata – rata 79. Artinya karyawan PT. BPR Majalengka tahun 2020 memiliki kinerja yang cukup.

Idealnya, pencapaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terus mengalami peningkatan dengan memiliki kategori nilai yang semakin baik. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut tidak stabil dan mengalami penurunan pada tahun ke-3.

Pertanyaan selanjutnya, apa saja variabel yang menjadi prediktor kinerja karyawan? Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan merupakan tiga di antara sekian banyak variabel yang menjadi prediktor kinerja karyawan. Kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik (Edison, Anwar, & Komariyah, 2020). Dengan demikian, sangat jelas bahwa kompetensi itu merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan kinerja yang optimal. Selain kompetensi, motivasi ditemukan memiliki hubungan dengan kinerja dimana karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja yakni perilaku karyawan yang menaati aturan dan kebijakan (Sutrisno, 2019), merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskusikan peran dari kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja karyawan pada PT BPR Majalengka. Alasan peneliti mengambil tiga variabel ini sebagai variabel prediktor dikarenakan dalam dunia bisnis keuangan, dengan persaingan yang sangat ketat baik sesama perusahaan bank maupun perusahaan keuangan non-bank, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan merupakan tiga karakteristik penting dan harus ada dalam diri karyawan dalam mencapai tujuan, sasaran dan kinerja perusahaan. Pencapaian tujuan, sasaran dan kinerja perusahaan ini bisa dicapai melalui kinerja karyawan yang prima. Peneliti menduga bahwa ketiga

variabel tersebut memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang prima yang kemudian kinerja karyawan tersebut akan berimbas pada kinerja organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2020). Kompetensi pun dipandang sebagai sesuatu yang bisa membedakan dengan jelas antara kinerja tinggi dan kinerja yang biasa-biasa saja, atau keadaan yang membedakan antara karakteristik individu yang memiliki kinerja yang efektif dengan yang tidak memiliki kinerja yang efektif (Liu, Guthrie, Flood, & MacCurtain, 2009). Dari dua definisi di atas, tampak bahwa kompetensi merupakan keunggulan yang dimiliki seseorang karena dia memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang membedakan kinerja yang akan dicapai oleh masing-masing orang.

Chang et al. (2021) mengemukakan dimensi kompetensi yaitu: kompetensi karyawan dalam kemampuan kerja, kompetensi karyawan dalam kondisi bekerja, kompetensi karyawan dalam pencapaian tujuan, dan kompetensi karyawan dalam energi bekerja. Chang et al. (2021) lebih lanjut mengemukakan indikator kompetensi yaitu : karyawan yang unggul, karyawan yang kinerjanya luar biasa, karyawan yang bertanggung jawab, karyawan yang efektif, karyawan yang giat dalam pekerjaan, karyawan yang menetapkan tujuan, karyawan yang mencapai tujuan dan karyawan yang memiliki waktu efektif.

Dengan melihat pada konteks penelitian di atas, dan konsep dari kompetensi sendiri, maka diduga ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Sehingga, penelitian ini merumuskan hipotesis pertama:

H1 : Diduga kompetensi karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan

kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jawa Barat

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan itu baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Untuk konteks dunia kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar individu, untuk memulai Tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan yang berperan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi pekerjaan (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009).

Dimensi motivasi sendiri menurut Tremblay et al. (2009) terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Artinya dari dalam diri seseorang sudah muncul dorongan yang menimbulkan mereka melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain merupakan dorongan yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang tampak mudah namun seseorang mungkin akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka.

Terkait indikator motivasi kerja, Tremblay *et al.* (2009) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi kerja. Indikator tersebut diantaranya ketertarikan, kepuasan dalam diri, *integrated regulation* (harmonis/kesesuaian), *identified regulation* (kesadaran akan nilai dari aktivitas), *introjected regulation* (keterlibatan ego, fokus pada persetujuan diri sendiri dan orang lain), *external regulation* (mementingkan *reward* dan *punishment*). Dengan mengacu pada konteks penelitian di atas, dan konsep dari motivasi kerja, maka diduga ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Sehingga, riset ini merumuskan hipotesis kedua:

H2 : Diduga motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jawa Barat.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) mendefinisikan disiplin sebagai kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik diyakini akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang lemah disinyalir menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, Brett, Atwater, and Waldman (2005) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk mengubah perilaku mereka dan ini merupakan satu dari sejumlah peran seorang manajer yang penting.

Brett *et al.* (2005) lebih lanjut mengemukakan dimensi disiplin kerja antara lain konsistensi, diskusi dua arah, perilaku yang ditingkatkan dan hasil negatif. Brett *et al.* (2005) lebih lanjut mengemukakan indikator disiplin kerja diantaranya yaitu: menggunakan standar yang sama dalam mengevaluasi sikap atau perilaku, mempertimbangkan pandangan dari karyawan, bertanggungjawab meningkatkan tingkat disiplin setelah dikoreksi oleh atasan dan menghindari percakapan dengan atasan setelah dia mendisiplinkan.

Dengan mengacu pada konteks penelitian di atas, dan konsep dari disiplin kerja, maka diduga terdapat hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Sehingga, riset ini merumuskan hipotesis ketiga:

H3 : Diduga disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jawa Barat.

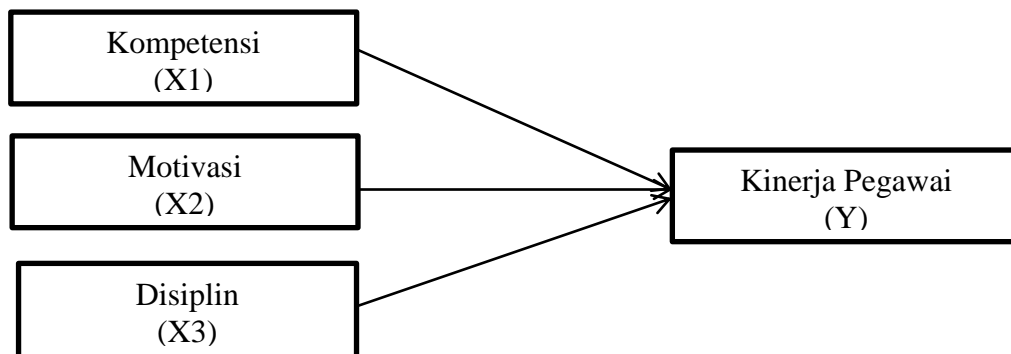
Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang staf dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban olehnya. Kinerja juga merupakan kemampuan kerja atau sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan seseorang pada orang lain (Borman & Motowidlo, 1997).

Kinerja karyawan ini memiliki beberapa dimensi dan indikator. Dimensi kinerja antara lain *task performance* (kinerja tugas), *adaptive performance* (kinerja adaptif) dan *contextual performance* (kinerja kontekstual) (Pradhan & Jena, 2017). Sedangkan indikator kinerja karyawan di antaranya ketepatan kerja, semangat kerja, kerjasama antar karyawan, inisiatif dalam bekerja, sikap terhadap sesama karyawan dan keterampilan (Pradhan & Jena, 2017).

Sebagaimana penelitian sebelumnya, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan maka penelitian ini merumuskan hipotesis selanjutnya.

H4 : Diduga terdapat hubungan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jawa Barat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah metode kuantitatif karena penelitian ini mencoba menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan uji statistik terhadap data kuantitatif. Dalam penyajian data, penelitian ini menggunakan metode asosiatif yakni untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diuji yakni kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan objek didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar (BMJ). Karyawan yang menjadi populasi tersebut sejumlah 57 karyawan. 57 karyawan ini merupakan jumlah total karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Sampel jenuh (57 karyawan) diambil oleh peneliti karena masih memungkinkan untuk diambil semuanya.

Instrumen Penelitian

Kompetensi. Untuk mengukur persepsi karyawan terkait kompetensi mereka, maka penelitian ini menggunakan instrument yang diperkenalkan oleh Chang *et al.* (2021). Chang *et al.* (2021) mengemukakan indikator kompetensi diantaranya: karyawan yang unggul, karyawan yang kinerjanya luar biasa, karyawan yang bertanggung jawab, karyawan yang efektif, karyawan yang giat dalam pekerjaan, karyawan yang menetapkan tujuan, karyawan yang mencapai tujuan dan karyawan yang memiliki waktu efektif. Salah satu pertanyaan dalam instrumen tersebut adalah karyawan unggul dalam pengetahuan yang dimilikinya.

Motivasi. Untuk mengukur persepsi karyawan terkait motivasi, maka penelitian ini menggunakan instrumen yang diperkenalkan oleh Tremblay *et al.* (2009). Tremblay *et al.* (2009) mengemukakan indikator motivasi kerja yaitu ketertarikan, kepuasan dalam diri, *integrated regulation* (harmonis/kesesuaian), *identified regulation*

(kesadaran akan nilai dari aktivitas), *introjected regulation* (keterlibatan ego, fokus pada persetujuan diri sendiri dan orang lain), *external regulation* (mementingkan *reward* dan *punishment*). Salah satu pertanyaan dalam instrumen tersebut adalah “Saya ingin sukses dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan malu pada diri saya”.

Disiplin kerja. Karyawan diminta untuk mengidentifikasi persepsi mereka terhadap disiplin kerja dengan menjawab item pertanyaan yang diperkenalkan oleh Brett *et al.* (2005). Brett *et al.* (2005). Indikator disiplin kerja diantaranya menggunakan standar yang sama dalam mengevaluasi sikap atau perilaku, mempertimbangkan pandangan dari karyawan, bertanggungjawab meningkatkan tingkat disiplin setelah dikoreksi oleh atasan dan menghindari percakapan dengan atasan setelah dia mendisiplinkan karyawan. Salah satu pertanyaan yaitu “Atasan saya mendisiplinkan saya sebagaimana dia mendisiplinkan pegawai lain”

Kinerja karyawan. Karyawan diminta untuk mengidentifikasi persepsi mereka terhadap kinerja karyawan dengan menjawab item pertanyaan yang diperkenalkan oleh Pradhan and Jena (2017). Pradhan and Jena (2017) mengemukakan indikator kinerja karyawan yaitu ketepatan kerja, semangat kerja, kerjasama antar karyawan, inisiatif dalam bekerja, sikap terhadap sesama karyawan dan keterampilan. Salah satu pertanyaan dalam instrumen tersebut adalah “Selalu semangat dalam melakukan pekerjaan”

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh riset ini adalah melalui studi lapangan (*field study*). Peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan menggunakan metode survey dengan membagikan lembaran kuesioner kepada para responden. pertanyaan dalam kuesioner tersebut langsung diberikan dan kemudian diisi oleh responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan

terlebih dahulu melakukan uji instrumen yakni uji validitas, reliabilitas, normalitas dan multikolinearitas. Alat yang digunakan untuk melakukan analisa ini adalah SPSS versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh karakteristik responden yang terdiri

dari laki-laki sebanyak 37 pegawai atau 64,91 % dari jumlah seluruh responden dan perempuan sebanyak 20 pegawai atau 35,09 % dari jumlah seluruh responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia > 45 tahun, sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, serta memiliki masa kerja 5-10 tahun dan >20 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen(%)
Jenis Kelamin	Pria	37	65
	Wanita	20	35
Usia	< 25 tahun	3	5
	25 - 35 tahun	14	25
	36 - 45 tahun	14	25
	>45 tahun	26	46
Pendidikan	SMP/Sederajat	3	5
	SMA/Sederajat	22	39
	Sarjana (D1-D3,S1,S2)	32	56
Masa kerja	<5 tahun	7	12
	5-10 tahun	14	25
	11-15 tahun	11	19
	16-20 tahun	7	12
	>20 tahun	18	32

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2021

Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen yakni variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 57 orang, untuk memperoleh r_{tabel} menggunakan rumus $df=n-2$ maka diperoleh $57-2=55$ dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi r *Product Moment* maka

diperoleh $r_{tabel}= 0,2609$. Maka pernyataan dikatakan valid harus $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2609$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel Kompetensi valid, instrumen dalam variabel Motivasi valid, instrumen dalam variabel Disiplin Kerja valid, dan instrumen dalam variabel Kinerja Karyawan adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya $> 0,2609$. Lihat Tabel 2, hasil uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Kompetensi		Motivasi		Disiplin Kerja		Kinerja	
Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung	Nomor	R Hitung
1	0,634	1	0,571	1	0,575	1	0,436
2	0,669	2	0,627	2	0,543	2	0,444
3	0,640	3	0,735	3	0,709	3	0,486
4	0,681	4	0,560	4	0,616	4	0,523
5	0,644	5	0,750	5	0,489	5	0,444
6	0,631	6	0,699	6	0,553	6	0,488
7	0,767	7	0,665	7	0,500	7	0,486
8	0,626	8	0,421	8	0,655	8	0,546
9	0,652	9	0,795			9	0,411
10	0,736	10	0,622			10	0,505
11	0,594					11	0,361
12	0,720					12	0,509
13	0,624						
14	0,603						
15	0,722						
16	0,638						

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen. Hasil uji

reliabilitas ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Lihat Tabel 3, hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi	0,934	16
Motivasi	0,897	10
Disiplin Kerja	0,827	8
Kinerja Karyawan	0,818	12

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2021

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan

melihat tabel *model summary* yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.438	.406	2.616

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kompetensi motivasi dan disiplin terhadap

kinerja pegawai adalah 0.661, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kompetensi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori kuat.

Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.406, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 40%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. Coeficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.362	3.334		6.108	.000
Kompetensi	.167	.047	.413	3.576	.001
Motivasi	.109	.072	.174	1.527	.133
Disiplin_Kerja	.223	.083	.292	2.688	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai Sig variabel kompetensi adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel motivasi adalah $> 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa tidak terdapat terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap

kinerja pegawai. Nilai Sig variabel disiplin kerja adalah $< 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilihat dalam tabel ANOVA dibawah ini :

Tabel 7. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.184	3	94.061	13.745	.000
	Residual	362.694	53	6.843		
	Total	644.877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant). Motivasi. Kompetensi, disiplin

Sumber : hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi, motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian hubungan antara variabel independen dan

variabel dependen dapat diketahui bahwa kompetensi dalam penelitian ini memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Dengan demikian, kompetensi memiliki peran sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan perlu disesuaikan

dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik yang bisa berimbas pada kinerja organisasi.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan temuan sebelumnya. Sebagai contoh Saputra, Bagia, and Suwendra (2016) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Dengan demikian, motivasi kerja merupakan variabel penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena motivasi kerja mampu menggerakkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesempurnaan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam perspektif teoritis, temuan ini konsisten dengan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya. Sebagai contoh, dengan melibatkan account officer yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi dan menggunakan tehnik *proportionate stratified random sampling*, Juniantara and Riana (2015) menemukan bahwa secara parsial motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jabar. Dengan disiplin kerja, karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa berimbas pada kinerjanya akan lebih baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik kemungkinan besar akan memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dalam kacamata teoritis, hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, Pangarso and Susanti (2016) menemukan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dengan

koefisien hubungan yang cukup kuat sebesar 0,849.

Akhirnya, berdasarkan Uji Simultan (F) ditemukan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik karyawan sangat mungkin akan berprestasi baik dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Hubungan yang positif dan simultan dari kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sejalan dengan penelitian sebelumnya (Catio & Sunarsi, 2020) yang menemukan hubungan yang kuat antara tiga variabel di atas dengan kinerja. Sehingga kontribusi dari penelitian ini bagi ilmu pengetahuan adalah temuannya akan peran kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan di atas, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja merupakan prediktor yang berpotensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT BPR Majalengka. Artinya, dari sisi manajerial, temuan dari penelitian ini memberikan informasi kepada PT BPR Majalengka agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan salah satunya dengan meningkatkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dari segi motivasi, perusahaan dapat memberikan sesuatu yang bisa meningkatkan semangat seperti dengan mendapatkan kesenangan dari belajar banyak hal baru serta memberikan jaminan keberlangsungan kerja.

Saran

Dari sisi teoritis, kontribusi penting penelitian ini bagi ilmu pengetahuan adalah temuannya akan peran kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Kesatuan tiga komponen utama sikap dan perilaku karyawan dalam diri karyawan diyakini ini bisa mendorong kinerja yang

unggul dari karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Brett, J. F., Atwater, L. E., & Waldman, D. A. (2005). Effective delivery of workplace discipline: do women have to be more participatory than men? *Group & Organization Management*, 30(5), 487-513.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Chang, K., Kuo, C.-C., Quinton, S., Lee, I., Cheng, T.-C., & Huang, S.-K. (2021). Subordinates' competence: a potential trigger for workplace ostracism. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1801-1827.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Liu, W., Guthrie, J. P., Flood, P. C., & MacCurtain, S. (2009). Unions and the adoption of high performance work systems: does employment security play a role? *ILR Review*, 63(1), 109-127.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213.