

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO)**THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO)**

Oleh :

Novelisa P. Budiman¹**Ivonne S. Saerang²****Greis M. Sendow³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email :

¹p.novelisa@yahoo.com²ivonnesaerang@yahoo.com³greis_sendow@gmail.com

Abstrak : Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan akan suatu organisasi atau instansi. Kompetensi, Motivasi dan disiplin adalah bagian dari hal yang menunjang suatu kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, dan sampel sebanyak 73 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan*

Abstract : *Employee performance can be the factor that will determine the success of an organization or agency. Competence, motivation and discipline are part to increase the performance. The research objective was to determine whether the competence, motivation and discipline influence on employee performance. The population of this research are employees of PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, and a sample is 73 employees. The method is a type of associative research with data analysis techniques using multiple linear regression. The results showed a partial competencies have an impact on employee performance, motivation significant effect on the performance of employees, work discipline affect the performance of employees and the simultaneous effect of Competency, Motivation and Discipline of work on employee performance.*

Keywords : *Competence, Motivation, Work discipline, Employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis. Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi perusahaan tersebut.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Faktor ini sangat diperhatikan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado, karena motivasi setiap karyawan sangat penting untuk kinerja dalam perusahaan, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak mudah untuk diberikan motivasi. Oleh karena itulah tidak heran karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut. Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado memiliki karyawan yang disiplin karyawannya baik, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak biasa mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan secara parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Notoatmodjo (2009:2) menyatakan pengertian sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan manusia itu sendiri. Fathoni (2006:10-11) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia sering disebut juga sebagai Human Resource, tenaga kerja (*labor*), atau kekuatan manusia (*Human Energy* atau *Human Power*).

Nawawi (2006:308-309) pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengertian yang sederhana dan terbatas adalah personil, pekerja, tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Yuniarsih (2008:8) Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dan unsur memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Handoko (2011:4) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Pendapat dari Fathoni (2006:10) mengatakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Pengertian Kompetensi

Boyatzis dalam (Priansa 2014 : 253) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Tyson dalam (Priansa 2014 : 254) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Pengertian Motivasi

Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. As'ad (2003: 45) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2011:208) menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hasibuan (2007:193-194), pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2007:305) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

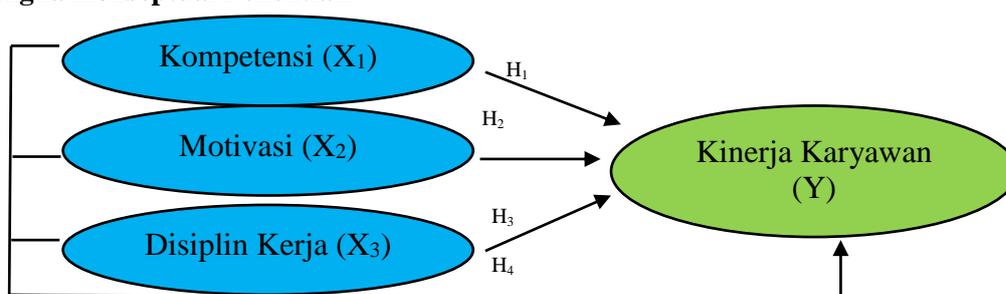
Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanthi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penelitian Terdahulu

Sahangamu (2014) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Warongan (2015) pada penelitiannya dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Kajian Teori

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 :Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.
- H2 : Kompetensi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.
- H3 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado
- H4 : Disiplin diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono 2003 : 11).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan selama 2 sampai 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado sebanyak 89 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu Simple Random Sampling, yaitu dengan pengambilan dari populasi secara acak dari beberapa sampel. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan peneliti menggunakan metode *Slovin* sebagai metode pengambilan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono 2013:119).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ yang menunjukkan instrument yang digunakan reliabel (Sugiyono 2013:112).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiyono 2013:126).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap disebut sebagai heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono 2013:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta dari persamaan regresi
β_1	: Koefisien regresi dari variabel X_1 , Kompetensi
β_2	: Koefisien regresi dari variabel X_2 , Motivasi
β_3	: Koefisien regresi dari variabel X_3 , Disiplin Kerja
X_1	: Kompetensi
X_2	: Motivasi
X_3	: Disiplin Kerja

5. Pengujian Hipotesis**a. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA.

Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Nugroho 2005).

b. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada table *Coefficients^a*.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Nugroho 2005).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kompetensi adalah apa yang dibawah oleh seseorang ke dalam pekerjaan dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Dharma, 201:102). Indikator dari kompetensi yaitu ide-ide/gagasan, ketelitian dan kerapihan, keterbukaan, pengetahuan, keterampilan, sikap.
2. Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi individu, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2010:186).

Indikator dari motivasi yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja.

3. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2010:193). Indikator dari disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi, ada tidaknya atau pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian pada karyawan.
4. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. (Wibowo, 2007:81). Indikator dari kinerja yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
KOMPETENSI (X ₁)	X1.1	0,885	0,000	Valid	0,925	Reliabel
	X1.2	0,966	0,000	Valid		
	X1.3	0,937	0,000	Valid		
	X1.4	0,922	0,000	Valid		
	X1.5	0,951	0,000	Valid		
	X1.6	0,408	0,000	Valid		
MOTIVASI (X ₂)	X2.1	0,887	0,000	Valid	0,874	Reliabel
	X2.2	0,937	0,000	Valid		
	X2.3	0,923	0,000	Valid		
	X2.4	0,852	0,000	Valid		
	X2.5	0,840	0,000	Valid		
	X2.6	0,331	0,004	Valid		
DISIPLIN KERJA (X ₃)	X3.1	0,788	0,000	Valid	0,901	Reliabel
	X3.2	0,894	0,000	Valid		
	X3.3	0,844	0,000	Valid		
	X3.4	0,886	0,000	Valid		
	X3.5	0,767	0,000	Valid		
	X3.6	0,861	0,000	Valid		
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y1.1	0,864	0,000	Valid	0,929	Reliabel
	Y1.2	0,916	0,000	Valid		
	Y1.3	0,914	0,000	Valid		
	Y1.4	0,922	0,000	Valid		
	Y1.5	0,889	0,000	Valid		
	Y1.6	0,727	0,000	Valid		
	Y1.7	0,614	0,000	Valid		

Sumber : *Olahan (2016)*

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis (> CR) sebesar 0,30. Tabel 1 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-

masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation factor (VIF)*.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

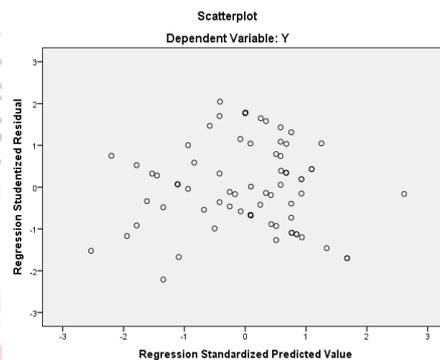
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	,930	1,075	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	,887	1,127	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	,900	1,111	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Hasil pada Tabel 2 diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 (> 0,1).

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas

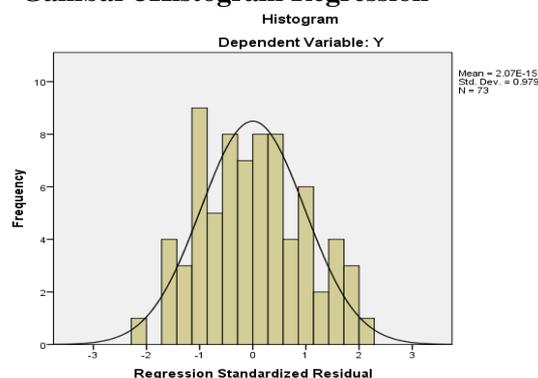


Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 2 di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Uji Normalitas

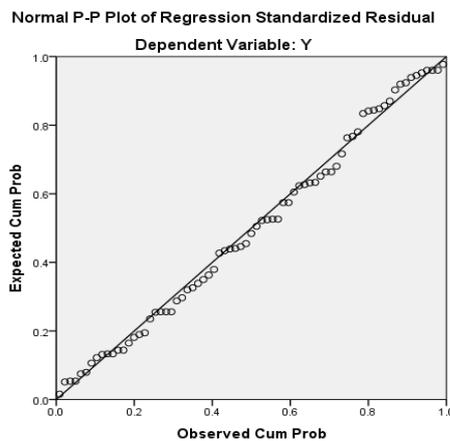
Gambar 3 Histogram Regression



Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Kurva Normal pada Histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk Lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 4 Grafik Uji Normalitas



Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Pada Tabel 3 berikut merupakan ringkasan dari table model summary, coefficients, dan ANOVA

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	18,422	4,404		4,183	,000	
X ₁	,299	,109	,290	2,730	,008	Signifikan
X ₂	,299	,145	,225	2,062	,043	Signifikan
X ₃	,454	,122	,402	3,718	,000	Signifikan
R (<i>Multiple R</i>)	=		0,523			
R Square	=		0,273			
R Square (<i>Adjusted</i>)	=		0,242			
F hitung	=		8,647			
t table	=		1,667			
N	=		73			
α	=		0,05 (5%)			

Sumber: Olahan (2016)

Persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,422 + 0,299X_1 + 0,299X_2 + 0,454X_3$$

Dimana :

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 18,422 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kompetensi X₁, Motivasi X₂, dan Disiplin Kerja X₃ konstan maka Kinerja Karyawannya sebesar 18,422.
2. Koefisien Kompetensi sebesar 0,299 artinya, apabila Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,299.
3. Koefisien Motivasi sebesar 0,299 artinya, apabila Motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,299.
4. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,454 artinya, apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,454.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.949	3	76.316	8.647	.000 ^b
	Residual	608.968	69	8.826		
	Total	837.918	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

Sumber: Olahan (2016)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 8,647 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan kaitan antara variabel-variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dimana ditemukan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima atau terbukti.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Besarnya pengaruh secara parsial antara Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.422	4.404		4.183	.000		
	X ₁	.299	.109	.290	2.730	.008	.930	1.075
	X ₂	.299	.145	.225	2.062	.043	.887	1.127
	X ₃	.454	.122	.402	3.718	.000	.900	1.111

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan (2016)

Uji t dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Hasil perhitungan untuk uji hipotesis uji t ditemukan:

Hipotesis 1, hubungan antara variabel Kompetensi dengan variabel Kinerja Karyawan. Pada variabel Kompetensi, $t_{hitung} 2,730 > T_{tabel} 1,667$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompetensi sebesar $0,008 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawandinyatakan diterima atau terbukti.

Hipotesis 2, Pada variabel Motivasi, $t_{hitung} 2,062 > T_{tabel} 1,667$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi sebesar $0,043 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawandinyatakan diterima atau terbukti.

Hipotesis 3, hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Pada variabel Disiplin Kerja, $t_{hitung} 3,718 > T_{tabel} 1,667$, dengan demikian H_0 ditolak, dan menerima H_a yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selain dari nilai t dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dimana nilai signifikansi harus kurang dari 0,05 (<5%). Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kedua uji tadi yaitu uji t dan nilai signifikansi disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawandinyatakan diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki Kompetensi yang baik dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado sudah memiliki Kompetensi yang baik hal itu menjadi faktor pendukung Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki Motivasi kerja yang baik dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado sudah memiliki Motivasi kerja yang baik hal itu menjadi faktor pendukung Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado sudah memiliki Disiplin Kerja yang baik dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.
2. Kompetensi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Kompetensi merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Motivasi merupakan variabel ketiga tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Disiplin Kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Disiplin Kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado perlu meningkatkan dan mempertahankan terus Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaannya dalam menghadapi persaingan yang ketat.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kinerja Karyawan.
3. Perlu ada penelitian lainnya atau replikasi dari penelitian ini untuk membuktikan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Natoatmodjo Soekidjo, (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi Hadari, (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Yuniarsih dan Suwatno, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko T Hani, (2011). *Manajemen (Edisi Kedua)*. BPFE Yogyakarta.
- Priansa, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, (2006). *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta : Penerbit Arcan
- As'ad M, (2003). *Psikologi Islam. Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Liberty.
- Hasibuan S. P. Malayu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A. Prabu, (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.

- Sedarmayanthi, (2007). *Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sahangamu Patricia, (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4, Hal 514-523. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>
- Warongan Jonathan, (2014). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO*. Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4, Hal. 331-342. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6272>
- Saputra I Putu Ari, (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 4. <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/6715/4576>
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Nugroho Agung, (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dharma, (2013). *Manajemen Kinerja falsafah teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Hasibuan S. P. Malayu, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksada. Jakarta.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT. RajaGrafindo Persadar. Jakarta.