



Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Vin_Case)

Teguh Ariefiantoro¹, Dewi Sania², Asih Niati³, Susanto⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

Email : ywgoeh74@gmail.com dewisania511@gmail.com asihniati@gmail.com
susanto_fe@usm.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Competence, Discipline, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at CV. Vin_Case). The population used in this study were all employees of CV. Vin_Case totaling 45 employees. This study uses a quantitative method using a questionnaire. The method of data analysis in this study uses multiple linear analysis with the dependent variable being Employee Performance, while the independent variables are Competence, Discipline and Motivation.*

In this study using saturated sampling techniques, namely sampling techniques where all members of the population are used as samples. Then the data collection method was through questionnaires and data analysis using SPSS version 21. Data analysis techniques used in this study included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test and the coefficient of determination test (R²).

The results of this study indicate that the independent variables, namely Competence (X₁), Discipline (X₂) and Motivation (X₃) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Based on the coefficient of determination 58.6 percent of employee performance can be explained by independent variables in this study, while the remaining 41.4 percent is explained by variables not observed in this study.

Keywords : *Competence, Discipline, and Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Vin_Case). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Vin_Case yang berjumlah 45 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi.

Didalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Kompetensi (X₁), Disiplin (X₂) dan Motivasi (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien determinasi 58,6 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 41,4 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin dan Motivasi

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pelaku atau peran utama di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berguna untuk merancang, menentukan, dan mengelola yang menjadikan perusahaan atau organisasi untuk mencapai apa yang diinginkan. Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang atau jasa, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan yang bersangkutan.

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted Oktober 17, 2023

* Teguh Ariefiantoro, ywgoeh74@gmail.com

Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kedisiplinan karyawan harus terprogram dan berwujud sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan tidak terlalu bersikap hati-hati tanpa rasa takut terhadap kesalahan yang mungkin berwujud sanksi dari atasannya. Dengan demikian kedisiplinan yang ditanamkan pimpinan pada karyawan harus menumbuhkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajiban dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Dewi Putri dkk, 2018), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan tenintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karena motivasi yaitu kegiatan yang memberikan dorongan seseorang untuk berbuat sesuatu tindakan yang dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam Edison, Anwar, (Komariyah, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Menurut (Siagian 2016) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam usahanya untuk memberikan dorongan kepada anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

yang diberlakukan. Menurut (Sutrisno, E. 2016) disiplin merupakan perilaku atau tingkah laku seseorang yang telah sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Dewi Putri dkk, 2018), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan tenintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karena motivasi yaitu kegiatan yang memberikan dorongan seseorang untuk berbuat sesuatu tindakan yang dilakukan. Motivasi pelayanan public juga dapat memberikan dorongan seorang karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, karena motivasi ialah kecenderungan yang timbul dari dalam diri individu.

Hubungan Antara Kompetensi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian menurut (Ni Putu Christilian Pratiwi, dkk, 2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian menurut (Inzaghi Syazwan Arzuni dan Dewi Andriani, 2022) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menurut (Galih Aisyul Ihrom, dkk, 2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Ni Putu Christilian Pratiwi, dkk, 2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Raka Ragil Trimulyo, 2022) yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bams Jaya Bersama menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian menurut (Fathaniyaturrisika, 2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Galih Aisyul Ihrom, dkk, 2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja kompetensi dan insentif

terhadap kinerja karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

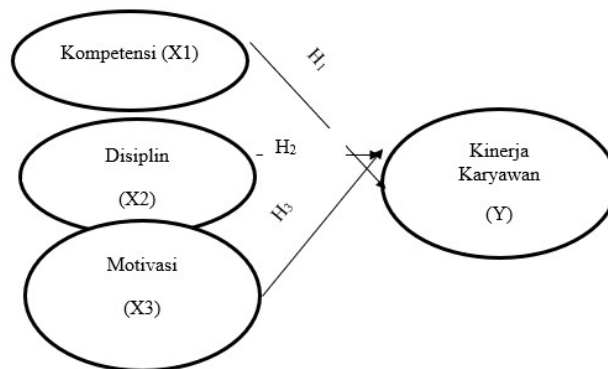
H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Raka Ragil Trimulyo, 2022) yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bams Jaya Bersama menyatakan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian menurut (Fathaniyaturrisika, 2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sumber Makmur Surabaya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menurut (Inzaghi Syazwan Arzuni dan Dewi Andriani, 2022) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Sumber : Dari Jurnal-Jurnal Penelitian Terdahulu, 2022

Perumusan Hipotesis

H1: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) . Berdasarkan definisi tersebut, maka

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV Vin_case Semarang JL Soekarno Hatta no 177A Tlogosari Kulon, Semarang yang berjumlah 45 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah saturated sampling atau sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan bantuan program pengolahan data Statistical Package For the Social Sciences (SPSS) versi 21. Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan jika tujuannya untuk mendeskripsikan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi pada saat penelitian dilakukan dalam bentuk angka-angka yang memiliki makna.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) “Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid, jika r hitung < dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* (α) dimana variabel dapat dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sedangkan untuk memudahkan perhitungan uji reliabilitas digunakan alat bantu komputer dengan *software* SPSS.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka diperlukan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Caranya adalah dengan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*) test yang terdapat dalam program SPSS Kriteria dari metode *K-S* yaitu jika signifikansi dibawah

0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal, sedangkan jika signifikansi di atas 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

5. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

6. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015) “Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap tingkat kemiskinan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini”.

8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2015:161) “Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”.

9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sujarweni (2015) “Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel (df = 43)	Keterangan
Kompetensi Kerja	X1.1	0,944	0,2940	Valid
	X1.2	0,462	0,2940	Valid
	X1.3	0,668	0,2940	Valid
	X1.4	0,916	0,2940	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,828	0,2940	Valid
	X2.2	0,646	0,2940	Valid
	X2.3	0,761	0,2940	Valid
	X2.4	0,691	0,2940	Valid

	X2.5	0,877	0,2940	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,521	0,2940	Valid
	X3.2	0,822	0,2940	Valid
	X3.3	0,883	0,2940	Valid
	X3.4	0,605	0,2940	Valid
	X3.5	0,906	0,2940	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,868	0,2940	Valid
	Y.2	0,789	0,2940	Valid
	Y.3	0,856	0,2940	Valid
	Y.4	0,777	0,2940	Valid
	Y.5	0,943	0,2940	Valid

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada setiap indikator menunjukkan nilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah lolos pengujian validitas dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi Kerja	0,770	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,790	0,600	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,769	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,787	0,600	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach's alpha $> 0,60$. Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki cronbach's alpha cukup besar yaitu 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari variabel kompetensi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan yang diteliti adalah reliabel.

Uji Normalitas

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,34917557
	Absolute	,135
Most Extreme Differences	Positive	,116
	Negative	-,135
Kolmogorov-Smirnov Z		,906
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji asumsi klasik One-Sample Kolmogrov-Smirnov dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov sebesar $0,384 > 0,05$, maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KOMPETENSI	,929	1,076
KERJA		
DISIPLIN KERJA	,999	1,001
MOTIVASI KERJA	,929	1,076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji multikolinearitas diatas, adalah sebagai berikut :

- Kompetensi (X1) berdasarkan hasil tolerance 0,929 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,076 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
- Disiplin (X2) berdasarkan hasil tolerance 0,999 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,001 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada

multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

- Motivasi (X3) berdasarkan tolerance 0,929 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,076 kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Heterokedastisitas

Dari uji heterokedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara tidak beraturan di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,270	,266		1,017	,315
KOMPETENSI KERJA	,015	,051	,046	,289	,774
1 DISIPLIN KERJA	,018	,035	,081	,525	,602
MOTIVASI KERJA	-,029	,042	-,110	-,686	,496

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil uji Glejser diatas, memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,774, nilai signifikansi disiplin sebesar 0,602, dan nilai signifikansi motivasi 0,496. Kesimpulan ini dapat diartikan bahwa data dari hasil uji Glejser nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual yaitu lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	,455	,463		,983	,331
	KOMPETENSI KERJA	,399	,089	,452	4,496	,000
1	DISIPLIN KERJA	,272	,060	,437	4,505	,000
	MOTIVASI KERJA	,254	,073	,350	3,476	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, adalah sebagai berikut :

- Variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,452 bernilai positif. Artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dimana variabel lain bernilai konstan.
- Variabel Disiplin (X2) sebesar 0,437 bernilai positif. Artinya jika variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dimana variabel lain bernilai konstan.
- Variabel Motivasi (X3) sebesar 0,350 bernilai positif. Artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dimana variabel lain bernilai konstan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,455	,463		
KOMPETENSI KERJA	,399	,089	,452	4,496	,000
1 DISIPLIN KERJA	,272	,060	,437	4,505	,000
MOTIVASI KERJA	,254	,073	,350	3,476	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji t diatas, adalah sebagai berikut :

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didapatkan hasil uji t sebesar 4,496 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak kompetensi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di dapat hasil uji t sebesar 4,505 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak disiplin yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

- H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di dapat hasil uji t sebesar 3,476 dan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,784 ^a	,614	,586	,362	1,980

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,586 yang artinya 58,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, disiplin, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 41,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Vin_Case Semarang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Vin_Case Semarang. Dengan meningkatkan kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Vin_Case Semarang. Dengan disiplin yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Vin_Case Semarang. Dengan motivasi yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sarana prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran :

- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan, pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitiannya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

Keterbatasan Penelitian

- Penelitian ini hanya dilakukan pada satu tempat saja sehingga hasil yang diperoleh kemungkinan dapat berbeda apabila dilakukan pada tempat dan situasi yang berbeda.
- Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aeni, D. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3186-3198.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(10).
- Arzuni, I. S., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3151-3165.

- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fathaniyaturrisika, F., & Lestariningsih, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV SUMBER MAKMUR SURABAYA). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Khosasih, A., & Raymond, R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JOVAN TECHNOLOGIES DI KOTA BATAM. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Trimulyo, R. R., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV BAMS JAYA BERSAMA). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).