

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. OLYMPINDO KOTA LUBUKLINGGAU**

TESIS

oleh:

FANNY FEBRIANI

NPM :1923020

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (MSDM)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
2021**

Fanny Febriani, NPM 19.23.020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau sebanyak 38 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian yang diperoleh adalah 1). Uji parsial (Uji t) yang dilakukan membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,022 < 0,05$. 2). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,032 < 0,05$. 3). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,047 < 0,05$. 4). Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan juga sig sebesar $0,002 < 0,05$.

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

Fanny Febriani, NPM 19.23.020. *The Influence of Motivation, Job Discipline and Competency on the Performance of PT. Olympindo Employees in Lubuklinggau City.*

Abstract

This research was conducted in PT. Olympindo Lubuklinggau City. The purpose of research to determine the influence of motivation, job discipline and competency on the performance of the employees partially and simultaneously. The sample in this research is all PT. Olympindo employees as many as 38 employees. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression test, coefficient of determination test, F test and t test. The results obtained are 1). The partial test (t test) performed proves motivation has a significant effect on employee performance in PT. Olympindo Lubuklinggau City where $t(\text{count}) > t(\text{table})$ and also $\text{sig } 0,022 < 0,05$. 2). The partial test (t test) performed proves job discipline has a significant effect on employee performance in PT. Olympindo Lubuklinggau City where $t(\text{count}) > t(\text{table})$ and also $\text{sig } 0,032 < 0,05$. 3). The partial test (t test) performed proves competency has a significant effect on employee performance in PT. Olympindo Lubuklinggau City where $t(\text{count}) > t(\text{table})$ and also $\text{sig } 0,047 < 0,05$. 4). Motivation, job discipline and competency have significant influence simultaneously to performance of PT. Olympindo Lubuklinggau City, where $F(\text{count}) > F(\text{table})$ and also $\text{sig of } 0,002 < 0,05$.

Keywords : Motivation, Job Discipline, Competency and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Kami panjatkan puji dan syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OLYMPINDO KOTA LUBUKLINGGAU”.

Tesis ini telah kami susun dengan maksimal dan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat memperlancar pembuatan tesis ini. atas dukungan moral dan materil yang diberikan dalam penyusunan tesis ini, maka Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Bapak Muhammad Yusuf, SE., M.Si., Ph.D
3. Ketua Prodi Pascasarjana, Bapak Dr. Dheo Rimbano, M.Si
4. Dosen Pembimbing I, Bapak Dr. H. Izharuddin, SE., M.Si
5. Dosen Pembimbing II, Bapak Drs. Sutanta, M.Sc (econ) Ph.D.E
6. Bapak/Ibu Pimpinan dan Staf Karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau
7. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis
8. Keluarga, Suami, anak-anak, kakak dan orang tua atas dukungannya.

Kami menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar Kami dapat memperbaiki proposal ini. Akhir kata semoga proposal tesis ini ada manfaatnya dan inspirasi kepada pembaca.

Lubuklinggau, Oktober 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Tesis	
Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Halaman <i>Abstract</i> dan Abstrak	v
Halaman Kata Pengantar.....	vii
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Halaman Daftar Gambar	xi
Halaman Daftar Tabel	xii
BAB. I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Motivasi.....	19
3. Disiplin Kerja	23
4. Kompetensi	30
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	37
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	37
C. Populasi dan Sampel	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40

E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Uji Coba Instrumen.....	41
G. Uji Asumsi Klasik.....	42
H. Metode Analisis.....	44
I. Uji Korelasi Regresi.....	45
J. Uji Hipotesis.....	46
K. Koefisien determinan (R^2).....	46
L. Koefisien Korelasi (R).....	47
M. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan.....	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan Penelitian.....	80
B. Saran.....	81

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Tabulasi Data	86
Kuesioner	87
Hasil Output SPSS	91
Surat Izin Penelitian	108
Dokumentasi	109

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Persentase Masalah yang Berkontribusi pada Kinerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Data Presensi Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert	45
Tabel 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	56
Tabel 4.10 Analisis Frekuensi Jawaban Responden pada Pernyataan X_1	57
Tabel 4.11 Analisis Frekuensi Jawaban Responden pada Pernyataan X_2	58
Tabel 4.12 Analisis Frekuensi Jawaban Responden pada Pernyataan X_3	59
Tabel 4.13 Analisis Frekuensi Jawaban Responden pada Pernyataan Y	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Motivasi terhadap Kinerja	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas Kompetensi terhadap Kinerja	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikansi Parsial	67
Tabel 4.21 Hasil Uji F pada X_1 dan X_2 Terhadap Y	68
Tabel 4.22 Hasil Uji F pada X_2 dan X_3 Terhadap Y	69
Tabel 4.23 Hasil Uji F pada X_1 dan X_3 Terhadap Y	70
Tabel 4.24 Hasil Uji F pada X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y	71
Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi saat ini terhitung 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. Organisasi, menurut Malayu SP Hasibuan (2016:5) adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi 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. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda bisnis.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Nuraini 2017:13). Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi perusahaan serta kompetensi dari masing-masing karyawan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi

perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset utama organisasi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baiknya sumber daya manusia dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi perusahaan itu.

PT. Olympindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Produk layanan perusahaan ini diantaranya adalah pembiayaan multiguna yang dapat menunjang pemenuhan kebutuhan pembiayaan nasabah, sesuai dengan regulasi Otoritas Jasa Keuangan, Perseroan ini telah memiliki izin untuk melakukan kegiatan usaha pembiayaan, investasi, pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan multiguna. Kegiatan usaha pembiayaan yang disediakan PT. Olympindo antara lain pembiayaan kendaraan bermotor baik kendaraan baru maupun bekas, pembiayaan alat-alat pertanian, pembiayaan peralatan dan mesin lainnya, pembiayaan tanah dan bangunan, serta pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan lainnya baik untuk tujuan produktif maupun konsumtif.

Pada PT. Olympindo yang beralamat di Taba Pingin, Jalan Trans Sumatera Lahat kota Lubuklinggau, terdapat total 38 orang karyawan aktif dengan berbagai latar belakang pendidikan beragam dan berbagai bidang yang dijalani. Perusahaan induk atau pusatnya yang berada di wilayah kota Jakarta telah berdiri dari tahun 1993 hingga sekarang. Sedangkan perusahaan

cabang yang berada di kota Lubuklinggau sendiri, perusahaan ini telah berjalan dari tahun 2010. Para karyawan pada perusahaan ini mempunyai masa kerja rata-rata 5 tahun. Karyawan diangkat dan ditempatkan pada jabatan berdasarkan persyaratan jabatan serta kemampuan yang dimilikinya dan sesuai kebutuhan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

Pedoman mengenai peraturan dan tata tertib kerja, perubahan, jaminan/bantuan sosial, hubungan kekeluargaan dan syarat-syarat kerja yang dimuat dalam suatu Peraturan Perusahaan. Sesuai dengan peraturan perusahaan, mengenai pemberian upah dan gaji dibayarkan sekali sebulan dengan memperhatikan bobot pekerjaan dan golongan jabatan. Selain itu, karyawan juga diberi tunjangan hari besar dan bantuan kesehatan serta tunjangan lainnya. Selanjutnya, perusahaan juga menyediakan fasilitas-fasilitas terkait kebutuhan karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Selain pemberian hak, ada kewajiban yang harus dipenuhi karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Penilaian kinerja dilakukan sedikitnya 1 tahun sekali dan evaluasi dilakukan sekali 3 bulan. PT. Olympindo juga menetapkan hari dan jam kerja sesuai Peraturan yang ada. Bila dipandang perlu untuk kepentingan peningkatan produktifitas kerja, jam kerja dan hari kerja oleh perusahaan dapat diubah dengan ketentuan jumlah dan jam kerjanya tetap berdasarkan kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

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. Mangkunegara (2017:67) mengatakan, kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari cara seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang didukung oleh kemandirian, tanggung jawab, komitmen dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Olympindo Lubuklinggau Periode Mei – Desember 2020

Bulan	90 - 100 % SB	80 - 89,9 % B	70 - 79,9 % CB	60 - 69,9 % KB	≤59,9 % TB
Mei	10,36 %	9,15 %	2,13 %	1,03 %	2,13 %
Juni	14,53 %	15,62 %	3,16 %	2,13 %	3,12 %
Juli	15,72 %	16,36 %	4,21 %	0 %	2,06 %
Agustus	9,41 %	14,68 %	6,47 %	2,12 %	1,63 %
September	6,38 %	13,21 %	7,32 %	2,10 %	1,06 %
Oktober	9,51 %	18,79 %	4,37 %	2,15 %	2,13 %
November	9,11 %	17,98 %	4,37 %	1,05 %	3,17 %
Desember	12,60 %	18,43 %	2,22 %	3,13 %	2,10 %

Keterangan :
Kategori Persentase
SB = Sangat Baik 90 - 100 %
B = Baik 80 - 89,9 %
CB = Cukup Baik 70 - 79,9 %
KB = Kurang Baik 60 - 69,9 %
TB = Tidak Baik ≤ 59,9 %

Sumber : PT. Olympindo 2020

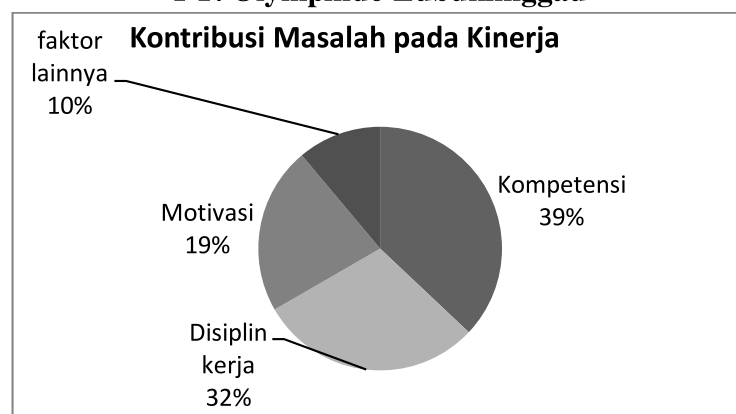
Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Olympindo mengalami fluktuasi setiap bulannya dari bulan Mei hingga Desember 2020. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang tidak konsisten sehingga karyawan belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya.

Pentingnya kinerja karyawan pada PT. Olympindo sangat berpengaruh kepada pelaksanaan tujuan perusahaan. Kinerja berkaitan dengan masalah internal organisasi perusahaan, masalah eksternal dan masalah pribadi

karyawan itu sendiri. Penurunan kinerja perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri.

Ketidakkonsistenan kinerja karyawan yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, seperti faktor internal dari para karyawan seperti kemampuan karyawan, kedisiplinan kerja, kompetensi dan motivasi, serta kompensasi dan stres kerja. Faktor tersebut tentu harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja masing-masing karyawan bisa optimal. Berikut adalah hasil persentase peringkat masalah yang memberikan kontribusi tertinggi pada kinerja karyawan:

Gambar 1.1
Persentase Masalah yang Berkontribusi Tertinggi pada Kinerja Karyawan PT. Olympindo Lubuklinggau



Dari data di atas, dapat dilihat bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja sebesar 30%, kompetensi 37% % dan motivasi sebesar 24%. Sedangkan faktor lainnya seperti lingkungan, stres kerja, komitmen, kepemimpinan sebesar 9%. Berdasarkan hal di atas, variabel yang mempengaruhi kinerja di PT. Olympindo adalah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi serta masalah internal dan eksternal lainnya.

Manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda. Individu yang menjadi motor penggerak jalannya perusahaan, tercapainya tujuan organisasi perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan mengarahkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi yang tinggi.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam pekerjaan dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Faktor ini sangat diperhatikan oleh PT. Olympindo Kota Lubuklinggau, 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.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Robert Bacal dalam Irham Fahmi (2017:79) Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para 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. Olympindo Kota Lubuklinggau memiliki karyawan dengan disiplin karyawannya baik, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak biasa mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Terlihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2020 berikut:

Tabel 1.2
Data Presensi Karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau Periode Mei – Desember 2020

Bulan	Total Karyawan	Absensi Karyawan		Terlambat
		Sakit	Tanpa Keterangan	
Mei	38	7	3	3
Juni	38	2	2	4
Juli	38	3	4	3
Agustus	38	4	4	6
September	38	3	3	4
Oktober	38	5	2	2
November	38	6	1	4
Desember	38	5	4	3

Sumber : PT. Olympindo 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat absensi karyawan menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang rendah. Masih ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu, atau hadir secara rutin di tempat kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah kompetensi. Untuk mencapai kinerja yang efektif maka diperlukan kompetensi dari karyawan dalam melakukan tugasnya. Spencer dan Spencer (Muhammad

Busro 2018:26) berpendapat, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja dalam pekerjaannya.

Kompetensi juga 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 perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kadangkala permasalahan yang kecil menjadi penyebab tidak dapat dilakukannya pelayanan dengan penuh senyum ramah dan sopan.
2. Kurangnya dorongan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah, dapat dilihat dari absensi karyawan.

4. Disiplin kerja yang kurang optimal.
5. Penempatan karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensinya.
6. Rendahnya kerjasama karyawan dalam mengerjakan tugas.
7. Kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga hasilnya tidak optimal.
8. Rendahnya kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dilihat motivasi, disiplin kerja dan kompetensi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi menjadi sebab pencapaian kinerja karyawan belum optimal. Dengan alasan tersebut, peneliti membatasi masalah penelitian ini yakni Motivasi, Disiplin kerja dan Kompetensi serta Kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?

3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?
4. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?
5. Apakah disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?
6. Apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?
7. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan peneliti di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

4. Untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
7. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta pemahaman konsep kinerja karyawan dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti. Selanjutnya diharapkan dapat menjadi informasi awal bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama, dari sudut tinjauan yang lain. Selain itu, juga memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka peningkatan manajemen sumber daya di perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori-Teori yang Mendukung

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Wibowo (2014:3) mengatakan bahwa “kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”.

Sedangkan menurut Busro (2018:89) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan norma moral atau etika.

Selanjutnya, menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo 2017:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Mangkunegara (2017:9) menyimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Bacal dalam Wibowo (2014:187) menginterpretasikan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja selama periode tertentu”. Pendapat lain Williams dalam Wibowo (2014:188) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan serta keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional yang menunjukkan apa kekurangan bawahan”.

Sedangkan menurut Amstrong dalam Wibowo (2014:188) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja dan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume serta melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian dari kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2019 : 189) adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:50), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job description*.

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor yang berasal dari *internal* seseorang seperti kemampuan (*ability*), keterampilan, pendidikan, pengalaman, sikap, dan faktor motivasi (*motivation*) dan juga faktor dari *eksternal* seorang karyawan yaitu kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, struktur, desain pekerjaan, budaya kerja, peralatan pendukung pekerjaan.

c. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggungjawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada atau tidak adanya pengawasan.

d. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2016) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

e. Indikator Kinerja

Indikator mempunyai arti sesuatu yang dapat menjadi petunjuk atau keterangan atau sama dengan indeks, parameter, penanda, penunjuk, ciri-ciri, karakteristik, atau tolak ukur. Indikator kinerja menurut Wibowo (2017:86-88), sebagai berikut : Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat serta sarana, Kompetensi, Motif, dan Peluang.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kasmir (2019 : 208) mengatakan, indikator kinerja, ada enam hal, yaitu : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, pendekatan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

f. Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:139-140) faktor penilaian secara individu ada lima, yaitu (1) hasil kerja; (2) perilaku; (3) atribut dan kompetensi; (4) komparatif. Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan. Kedua, perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kesopanan, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan. Ketiga atribut dan kompetensi yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya. Keempat komparatif yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Selain faktor-faktor penilaian kinerja di atas, Allen dalam Wibowo (2014: 193) menginterpretasikan tiga manfaat penilaian kinerja, meliputi : (1) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun; (2) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil; (3) Komponen kunci dari strategi kompetitif.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan. Serta pimpinan dapat mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya.

g. Tujuan Penilaian Kinerja

Hampir dipastikan setiap perusahaan membuat kebijakan standar penilaian kerja terhadap kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting bagi perusahaan sebagai bentuk pengamatan terhadap hasil kerja karyawan. Salah satu yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian kinerja. Keberadaan penilaian kinerja perlu ditindaklanjuti dengan tindakan. Seperti pelatihan, pemberian penghargaan maupun teguran bagi karyawan yang tidak mematuhi standart kinerja (Vidianingtyas & Putri, 2014).

Adapun tujuan penilaian kinerja lainnya menurut Susanto (2017) untuk mengenali SDM yang dilakukan pembinaan, menentukan kriteria tingkat pemberian kompenasasi, memperbaiki kualitas pelaksanaan

pekerjaan, memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan, membantu persiapan pegawai untuk memegang pekerjaan yang jenjangnya lebih tinggi dengan peningkatan kualitas kerja dan perilaku.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:143) mengatakan bahwa “motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Robbins dalam Edy Sutrisno (2017:117) menyatakan motivasi ialah “suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”. Wibowo (2014:323) menambahkan motivasi sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar atau bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan yang tidak berkaitan dengan dirinya, contoh seperti motivator dan kesehatan kerja (Suwanto dan Priansa 2017).

Menurut Hasibuan (2016:150) ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawannya yang berprestasi. Sebaliknya, motivasi negatif, manajer memotivasi dengan standar karyawan akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2017:124-129), faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status dan

tanggungjawab, peraturan yang fleksibel. Sedangkan faktor internal adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan.

d. Tujuan Motivasi

Salah satu tantangan terberat untuk setiap perusahaan adalah bagaimana memotivasi karyawan, agar bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan, sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

Malayu S.P Hasibuan (2014:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan menurut Lila Bismala Dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

e. Komponen Motivasi

Motivasi memiliki dua komponen, yaitu: komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam (*inner component*) adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar (*outer component*) adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

f. Indikator Motivasi

Adapun indikator-indikator dari motivasi menurut Abas (2017) adalah:

1. Umpan balik atas hasil pekerjaan.
2. Berusaha untuk unggul
3. Senang dan menikmati pekerjaan.
4. Ingin mendapatkan perhatian dan pujian dari rekan kerja.

Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2014: 122):

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah

segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Sinambela, 2017: 92).

Rivai (2016: 425) mengemukakan definisi disiplin sebagai suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016: 192), disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara lebih tegas Sutrisno (2017: 83) mengatakan di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlaksana melalui beberapa faktor pendukung. Hasibuan (2016: 195) mengatakan, faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan ada delapan hal, yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia

Menurut Gouzali Saydam dalam Darajat (2015: 96), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan antara lain :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Hartatik (2014: 190) membedakan lima jenis disiplin yaitu (1) disiplin diri; (2) disiplin kelompok; (3) disiplin preventif; (4) disiplin korektif; (5) disiplin progresif. Disiplin diri merupakan sikap yang dikontrol oleh diri sendiri melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Kedua, disiplin kelompok merupakan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang

berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu. Ketiga, disiplin preventif merupakan Disiplin yang ditujukan untuk mendorong karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Keempat, disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari. Kelima, disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

d. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2014:599):

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
- b. Disiplin Korektif (*Conective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

e. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menjelaskan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- a) Untuk karyawan menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator kedisiplinan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:194):

1. Tujuan dan kepemimpinan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kecintaan

dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan

akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

KompLevy Leboyer dalam Sudarmanto (2018: 48) mengemukakan definisi kompetensi sebagai sesuatu yang berhubungan

dengan bakat, sifat, personalitas dan pengetahuan yang telah dicapai oleh seseorang. Selain itu, Clark (2015: 297) mendefinisikan kompetensi sebagai ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Davis dan Newstoom (2015: 299) mengatakan bahwa kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Pendapat lain mengenai definisi kompetensi, dipaparkan oleh Mitrani dalam Usmara (2015: 109) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain. Kinerja orang kompeten dapat dilihat dari sudut pandang:

1. Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang tertentu.
2. Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (2015: 126) mengatakan, faktor yang memengaruhi kompetensi, ada delapan hal, yaitu : Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Isu emosional, Kemampuan intelektual, Budaya organisasi.

Handoko (2017:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi sumber daya manusiayaitu: keyakinan terhadap nilai, keterampilan, pengalaman, aspek kepribadian, dan kemampuan intelektual.

Peneliti menarik simpulan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi pegawai, sebagai berikut :Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap.

c. Karakteristik Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2016:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

d. Standar Kompetensi

Untuk mengetahui kompetensi karyawan harus diadakan ukuran penilaian yang lazim disebut standar kompetensi, yang meliputi:

1. Karakter individu yang merupakan faktor internal kompetensi.
2. Tugas kerja, merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
3. Kinerja individu yang di atas rata-rata orang lain yang selevel merupakan ukuran penilaian kompetensi seseorang.
4. Kriteria penilaian harus obyektif dan jujur dan tidak memihak.

e. Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut (Wibowo, 2014: 273):

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Selain dukungan oleh teori yang telah disampaikan di atas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Peneliti	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Najdah Thalib dkk (2020)	a. Kompetensi b. Motivasi c. Disiplin Kerja d. Kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai
2.	Etty Siswati (2019)	a. Motivasi b. Disiplin kerja c. Kompetensi kerja d. Kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, motivasi, disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Akmal Umar, dkk (2017)	e. Motivasi f. Kompetensi g. Kinerja pegawai h. Disiplin	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Yani Lopian S. (2020)	a. Kompetensi b. Motivasi c. Disiplin kerja	Regresi Linear berganda	Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi,

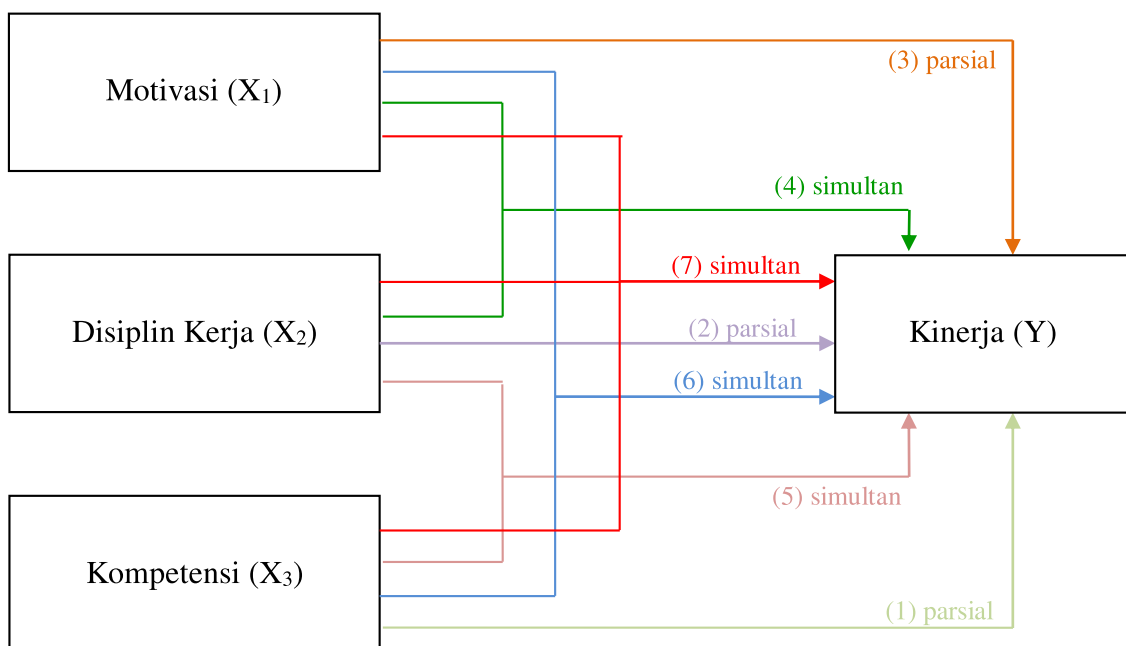
		d. komitmen e. Kinerja pegawai		disiplin kerja dan komitmen secara bersama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai
--	--	--------------------------------------	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesis suatu penelitian. Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dalam Sugiyono, 2018:94).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) sebagai variabel bebas. Dengan demikian, skema kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:84) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
4. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
5. Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
6. Motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
7. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini tergolong kepada jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hubungan antar variabel yang akan diujikan. Selain itu, desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan fenomena tertentu pada suatu variabel, gejala atau keadaan, sehingga data yang didapat dapat dianalisa guna mengetahui pengaruh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018: 95), variabel penelitian adalah: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penetapan variabel penelitian adalah:

1. Variabel Penelitian

- a) Variabel Bebas (*independent variable*), yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

- 1) Motivasi (X_1)

2) Disiplin Kerja (X_2)

3) Kompetensi (X_3)

b) Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel X merupakan variabel bebas yang mempengaruhi Y, sedangkan Kinerja (Y) merupakan variabel terikat terhadap variabel X.

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
1	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah sesuatu yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Rasa aman 3. Hubungan sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	Skala Likert
2	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kepemimpinan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	Skala Likert
3	Kompetensi (X_3)	Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan 	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai SDM persatuan periode waktu, dan dalam periode waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Olympindo yang berada di kawasan Kota Lubuklinggau yang berjumlah 38 orang pada tahun 2021.

2. Sampel

Sampel adalah populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2018: 133).

Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *Nonprobability sampling*. Teknik *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018: 136).

Teknik *Nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono 2018:139). Maka dari uraian di atas, teknik penarikan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 38 orang karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

D. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018: 294) data primer adalah sumber data langsung yang diperoleh dari lokasi penelitian. Hasil jawaban kuesioner yang disebar, merupakan sumber data primer dalam penelitian ini. Yang menjadi sumber utama dari penelitian ini adalah kuesioner (angket).

Sedangkan untuk data sekunder, menurut Sugiyono (2018: 294) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data dalam penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data yang terkait dengan variabel penelitian: rekap absen, visi misi organisasi, daftar inventaris barang, SOP, dan data penunjang lainnya yang relevan, yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan kinerja karyawan.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket) dan data sekunder. Teknik kuesioner (angket) dan data sekunder yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:219). Pernyataan-pernyataan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan.

F. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk melakukan analisis penelitian lebih lanjut, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah kuesioner mampu menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2018:125) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas

0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah melakukan instrumen penelitian dikatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari hasil pengukuran yang dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat ukur apabila pengukuran tidak valid. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2018:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas memakai *statistic cronbach alpha* (α) dengan ketentuan nilai jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen dikatakan reliabel.

G. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila tersebar secara normal berarti sampel yang diambil mewakili populasi. Untuk keperluan tersebut digunakan *Kolmogorov-Sminov*, yaitu:

Jika $\text{Sig} \geq \alpha 0,05$, maka data berdistribusi normal

Jika $\text{Sig} < \alpha 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance value* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau dengan nilai $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebasnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari nilai residual berbeda disebut heterokedastisitas.

Jika $Sig \geq \alpha$, maka data bersifat tidak bersifat heterokedastisitas

Jika $Sig < \alpha$, maka data bersifat heterokedastisitas

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel terikat terhadap setiap variabel bebas yang akan diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai

signifikansi dari *deviation from linearity* $>$ *alpha* (0,05) maka nilai tersebut linear.

H. Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikasi yang dapat membantu dalam yang mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, n, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2018:93).

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Mengacu pada ketentuan yang telah diuraikan maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung. Skor tersebut kemudian ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya.

I. Uji Korelasi Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus regresi linear berganda menurut Widodo (2013:10) yaitu:

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

Keterangan:

- α : konstanta
- β_1 : koefisien regresi variabel X_1 (motivasi)
- β_2 : koefisien regresi variabel X_2 (disiplin kerja)
- β_3 : koefisien regresi variabel X_3 (kompetensi)
- Y : kinerja karyawan
- e : faktor kesalahan

J. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Rumus uji F yaitu:

$$Uji F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F : F hitung

R^2 : koefisien determinasi

m : pembilang

N : jumlah sampel

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : nilai t

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah responden

K. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali (2016:97) uji koefisien determinan (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel terikat, bernilai 0 sampai dengan 1. Jika nilai yang dihasilkan 0 maka kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait sangat terbatas, jika angka yang dihasilkan mendekati 1 maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel tersebut.

Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

b_1 : koefisien korelasi variabel X_1 (motivasi)

b_2 : koefisien korelasi variabel X_2 (disiplin kerja)

b_3 : koefisien korelasi variabel X_3 (kompetensi)

x_1 : motivasi

x_2 : disiplin kerja

x_3 : kompetensi

y : kinerja

L. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas yang ada untuk digunakan dalam menerangkan variasi dari reliabel terikatnya. Hasil nilai uji berkisar antara -1, 0 dan sampai 1. Jika hasil positif maka menunjukkan hubungan yang searah, namun jika nilai yang keluar adalah negatif maka menunjukkan hubungan yang berlawanan.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y) - (\sum x_i)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x_i : variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, kompetensi)

y : kinerja

M. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Olympindo Kota Lubuklinggau yang beralamat di Taba Pingin, Jalan Trans Sumatera Lahat Kota Lubuklinggau.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yang terhitung dari bulan Juli 2021 hingga September 2021.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Latar Tempat Penelitian

PT. Olympindo adalah salah satu dari banyak perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Berdiri sejak tahun 1993. Perusahaan ini izin usaha trading kendaraan dan hire-purchase. Usaha tersebut mengalami peningkatan dengan hasil yang sangat memuaskan dari segi luasnya jangkauan dan penetrasi pasar dan hasil operasional serta keuangan.

Sejalan dengan perkembangan peraturan di bidang lembaga pembiayaan, pada tahun 1993 PT Olympindo khusus untuk melakukan kegiatan usaha pembiayaan, dan sesuai dengan regulasi Otoritas Jasa Keuangan, perusahaan ini telah memiliki izin untuk melakukan kegiatan usaha pembiayaan, investasi, pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan multiguna.

Kegiatan usaha pembiayaan yang disediakan antara lain pembiayaan kendaraan bermotor baik kendaraan baru maupun bekas, pembiayaan alat-alat pertanian, pembiayaan peralatan dan mesin lainnya, pembiayaan tanah dan bangunan, serta pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan lainnya baik untuk tujuan produktif maupun konsumtif. Saat ini Perseroan memiliki jaringan kantor berjumlah 39 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia, diantaranya di pulau Jawa, Sumatera, Bali, Kalimantan dan Sulawesi.

Pada perusahaan ini terdapat profil manajemen yaitu Direksi yang terdiri dari satu orang Direktur Utama dan tiga Direktur, dan Dewan Komisaris yang terdiri dari Komisaris Utama, Komisaris dan Komisaris Independen.

2. Data Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti telah membuat kuesioner yang diberikan kepada 38 orang karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. data karakteristik responden yang diambil dalam penelitian ini terdiri jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan gaji perbulan yang didapat.berikut rincian karakteristik responden pada penelitian ini:

a. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	89.5	89.5	89.5
	Perempuan	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (89,5%) dan sisanya perempuan sebanyak 4 orang (10,5).

b. Umur

Pada penelitian ini, umur dari para responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Umur
Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 th	20	52.6	52.6	52.6
30-40 th	14	36.8	36.8	89.5
41-50 th	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan mayoritas berada pada rentang umur < 30 tahun yakni sebanyak 20 orang atau 52,6%, selanjutnya, pada umur rentang 30 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau 36,8% dan umur 41 – 50 tahun hanya 4 orang atau 10,5%.

c. Pendidikan

Pada penelitian ini, pendidikan para responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tamat D3	8	21.1	21.1	21.1
Tamat S1	28	73.7	73.7	94.7
Tamat S2	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas para karyawan lulusan S1 yakni sebanyak 28 orang. Lulusan S2 berjumlah 2 orang dan lulusan D3 sebanyak 8 orang.

d. Masa Kerja

Pada penelitian ini, lamanya bekerja para responden bekerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 8 th	7	18.4	18.4	18.4
3 th	11	28.9	28.9	47.4
3-8 th	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat lamanya para karyawan bekerja di perusahaan. Mayoritas berada di rentang 3 – 8 tahun. Sisanya bekerja selama kurang dari 3 tahun atau tergolong baru yakni sebanyak 11 orang dan yang telah lama bekerja lebih dari 8 tahun sebanyak 7 orang.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam suatu penelitian. Dengan instrumen yang valid dan reliabel dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi

valid dan reliabel. Peneliti melakukan uji validitas sebanyak 30 responden, di perusahaan lain yang sejenis.

Perhitungan dalam uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} dan sig (2-tailed) dengan taraf signifikansi 0,05, dimana butir pernyataan pada setiap variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$.

Untuk melihat kevalidan pada variabel motivasi lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan Variabel	R_{hitung}	R_{tabel} N=30	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,725	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Pernyataan 2	0,668	0,361	0,000	0,05	Valid
3.	Pernyataan 3	0,668	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Pernyataan 4	0,650	0,361	0,000	0,05	Valid
5.	Pernyataan 5	0,710	0,361	0,000	0,05	Valid
6.	Pernyataan 6	0,579	0,361	0,001	0,05	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari pernyataan pada variabel motivasi (X_1) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan nilai dari Sig (2-tailed) semua pernyataan lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (α), maka dari itu semua pernyataan pada variabel motivasi tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya uji validitas pada variabel disiplin kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Variabel	R _{hitung}	R _{tabel} N=30	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,761	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Pernyataan 2	0,746	0,361	0,000	0,05	Valid
3.	Pernyataan 3	0,816	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Pernyataan 4	0,801	0,361	0,000	0,05	Valid
5.	Pernyataan 5	0,458	0,361	0,011	0,05	Valid
6.	Pernyataan 6	0,645	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari pernyataan pada variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan nilai dari Sig (2-tailed) semua pernyataan lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (α), maka dari itu semua pernyataan pada variabel disiplin kerja tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas pada variabel kompetensi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan Variabel	R _{hitung}	R _{tabel} N=30	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,712	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Pernyataan 2	0,715	0,361	0,000	0,05	Valid
3.	Pernyataan 3	0,726	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Pernyataan 4	0,608	0,361	0,000	0,05	Valid
5.	Pernyataan 5	0,455	0,361	0,012	0,05	Valid
6.	Pernyataan 6	0,459	0,361	0,011	0,05	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari pernyataan pada variabel kompetensi (X_3) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan nilai dari Sig (2-tailed) semua pernyataan lebih kecil dari nilai taraf

signifikansi (α), maka dari itu semua pernyataan pada variabel kompetensi tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya uji validitas pada variabel kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan Variabel	R _{hitung}	R _{tabel} N=30	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,700	0,361	0,000	0,05	Valid
2.	Pernyataan 2	0,622	0,361	0,000	0,05	Valid
3.	Pernyataan 3	0,613	0,361	0,000	0,05	Valid
4.	Pernyataan 4	0,584	0,361	0,001	0,05	Valid
5.	Pernyataan 5	0,622	0,361	0,000	0,05	Valid
6.	Pernyataan 6	0,630	0,361	0,000	0,05	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2021

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan nilai dari Sig (2-tailed) semua pernyataan lebih kecil dari nilai taraf signifikansi (α), maka dari itu semua pernyataan pada variabel kinerja tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui perkembangan dari hasil pengukuran yang dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat ukur apabila pengukuran tidak valid. Uji reliabilitas memakai *statistic cronbach alpha* (α) dengan ketentuan nilai jika *Cronbach Alpha's* > r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Cronbach Alpha's	α	N of Items
Motivasi	0,744	0,6	6
Disiplin kerja	0,802	0,6	6
Kompetensi	0,677	0,6	6
Kinerja	0,688	0,6	6

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Tahun 2021

Dapat dilihat dari tabel 4.9 hasil perhitungan uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha's* pada setiap variabel yang mana nilai *Cronbach Alpha's* lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien *Cronbach Alpha's* (0,6). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan mendeskripsikan variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi serta kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. analisis ini dilakukan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang terdiri dari 38 responden.

Jawaban dari pernyataan yang ditujukan ke responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban yang dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk masing-masing jawaban diberikan skor berdasarkan skala Likert sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	Skor = 5
S	: Setuju	Skor = 4
RR	: Ragu-Ragu	Skor = 3
TS	: Tidak Setuju	Skor = 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor = 1

5. Analisis Variabel Motivasi (X_1)

Analisis pada variabel motivasi, jawaban responden direkapitulasi yang terdiri dari 6 pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat pada tabel hasil analisis frekuensi jawaban di bawah dengan skor berdasarkan *skala Likert*:

Tabel 4.10
Analisis Frekuensi Jawaban Responden Atas Pernyataan pada Motivasi

No	Pernyataan	Skor (Likert)	Frequency	%
1	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	3	16	42,1
		4	14	36,8
		5	8	21,1
2	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan	2	1	2,6
		3	13	34,2
		4	16	42,1
		5	8	21,1
3	Sikap dan penghargaan atasan baik terhadap hasil kerja karyawan	2	1	2,6
		3	10	26,3
		4	22	57,9
		5	5	13,2
4	Karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki	2	1	2,6
		3	15	39,5
		4	20	52,6
		5	2	5,3
5	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja	3	10	26,3
		4	24	63,2
		5	4	10,5
6	Atasan mampu membuat tim termotivasi untuk bekerjasama meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bersama	2	1	2,6
		3	13	34,2
		4	16	42,1
		5	8	21,1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi pemilihan jawaban terhadap masing-masing item pernyataan 2 sampai 6, responden menyatakan setuju, pada item pernyataan 1 mayoritas memilih

ragu-ragu. Sisanya memilih sangat setuju dan hanya beberapa saja yang memilih tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. Olympindo setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel motivasi.

6. Analisis Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Analisis pada variabel disiplin kerja, jawaban responden direkapitulasi yang terdiri dari 6 pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden terhadap variabel ini, dapat dilihat pada tabel hasil analisis frekuensi jawaban di bawah dengan skor berdasarkan *skala Likert*:

Tabel 4.11

Analisis Frekuensi Jawaban Responden Atas Pernyataan pada Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor (<i>Likert</i>)	Frequency	%
1	Setiap karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan	2	1	2,6
		3	14	36,8
		4	15	39,5
		5	8	21,1
2	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal	2	2	5,3
		3	10	26,3
		4	20	52,6
		5	6	15,8
3	Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh karyawan dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	2	1	2,6
		3	9	23,7
		4	22	57,9
		5	6	15,8
4	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan kantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	3	14	36,8
		4	20	52,6
		5	4	10,5
5	Pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan dapat	3	8	21,1
		4	24	63,2

	dipertanggungjawabkan	5	6	15,8
6	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	2	1	2,6
		3	14	36,8
		4	16	42,1
		5	7	18,4

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi pemilihan jawaban terhadap masing-masing item pernyataan 1 sampai 6 pada variabel disiplin kerja, responden menyatakan setuju. Sisanya memilih sangat setuju dan hanya beberapa saja yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. Olympindo setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel disiplin kerja.

7. Analisis Variabel Kompetensi (X₃)

Analisis pada variabel kompetensi, jawaban responden direkapitulasi yang terdiri dari 6 pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden, dapat dilihat pada tabel hasil analisis frekuensi jawaban di bawah dengan skor berdasarkan *skala Likert*:

Tabel 4.12

Analisis Frekuensi Jawaban Responden Atas Pernyataan pada Kompetensi

No	Pernyataan	Skor (Likert)	Frequency	%
1	Karyawan memahami keinginan dan harapan pelanggan dan menjadikannya sebagai prioritas utama	3	3	7,9
		4	20	52,6
		5	15	39,5
2	Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri dan bekerja dengan baik	3	13	34,2
		4	18	47,4
		5	7	18,4

3	Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya	2	1	2,6
		3	15	39,5
		4	14	36,8
		5	8	21,1
4	Karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas	3	11	28,9
		4	21	55,3
		5	6	15,8
5	Karyawan memiliki pengalaman yang dapat membantu kelancaran dalam bekerja	2	1	2,6
		3	11	28,9
		4	17	44,7
		5	9	23,7
6	Karyawan bersikap kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan	3	17	44,7
		4	15	39,5
		5	6	15,8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata frekuensi tertinggi pemilihan jawaban terhadap masing-masing item pernyataan 1, 2, 4 dan 5 pada variabel kompetensi, responden menyatakan setuju. Pada item pernyataan 3 dan 6 frekuensi tertinggi adalah ragu-ragu. Sisanya memilih sangat setuju dan tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. Olympindo setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel kompetensi.

8. Analisis Variabel Kinerja (Y)

Analisis pada variabel kinerja, jawaban responden direkapitulasi yang terdiri dari 6 pernyataan. Untuk mengetahui masing-masing jawaban responden terhadap pernyataan, dapat dilihat pada tabel hasil analisis frekuensi jawaban di bawah dengan skor berdasarkan *skala Likert*:

Tabel 4.13
Analisis Frekuensi Jawaban Responden Atas Pernyataan pada Kinerja

No	Pernyataan	Skor (Likert)	Frequency	%
1	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas	3	10	26,3
		4	19	50,0
		5	9	23,7
2	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan	2	1	2,6
		3	11	28,9
		4	22	57,9
		5	4	10,5
3	Karyawan bekerja sesuai standar dan prosedur kerja	3	8	21,1
		4	21	55,3
		5	9	23,7
4	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan teliti	3	12	31,6
		4	17	44,7
		5	9	23,7
5	Karyawan siap untuk memulai pekerjaan dengan segera	2	1	2,6
		3	10	26,3
		4	21	55,3
		5	6	15,8
6	Karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu	2	2	5,3
		3	14	36,8
		4	19	50,0
		5	3	7,9

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi pemilihan jawaban terhadap masing-masing item pernyataan 1 sampai 6 pada variabel kinerja, responden menyatakan setuju. Sisanya memilih sangat setuju dan hanya beberapa saja yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. Olympindo setuju dengan setiap item pernyataan pada variabel kinerja.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Uji Kolmogorov Smirnov* (Uji K-S) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan alpha 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kompetensi	Kinerja
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	22.68	22.89	23.39	23.13
	Std. Deviation	2.303	2.203	1.603	2.158
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.131	.173	.156
	Positive	.117	.131	.150	.156
	Negative	-.085	-.087	-.173	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.810	1.069	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.528	.203	.314
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.14 diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,678, Disiplin Kerja sebesar 0,528, Kompetensi sebesar 0,203 dan variabel Kinerja karyawan sebesar 0,314. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi linear ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance value* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.060	5.544		-.011	.991		
Motivasi	.316	.132	.338	2.403	.022	.954	1.048
Disiplin Kerja	.304	.135	.310	2.243	.032	.985	1.015
Kompetensi	.387	.188	.288	2.060	.047	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.15 diketahui nilai *Tolerance* Motivasi sebesar 0,954, Disiplin Kerja sebesar 0,985, dan Kompetensi sebesar 0,967. Hal ini berarti nilai *Tolerance* > 0,10. Selanjutnya nilai pada VIF Motivasi sebesar 1,048, Disiplin Kerja sebesar 1,015 dan Kompetensi sebesar 1,034. Hal ini berarti nilai VIF < 10,00, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebas di penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat data yang diperoleh berasal dari sampel bersifat sama atau berbeda (heterokedastisitas).

Tabel 4.16
Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.711	3.163		-.541	.592
Motivasi	.033	.075	.076	.441	.662
Disiplin Kerja	-.017	.077	-.038	-.224	.824
Kompetensi	.117	.107	.186	1.092	.283

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,662, Disiplin Kerja sebesar 0,824, dan Kompetensi sebesar 0,283. Hal ini berarti nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pada data tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui status linear atau tidaknya suatu data penelitian. Apabila dari hasil uji linearitas disimpulkan bahwa distribusi data dikategorikan linear maka data dapat digunakan. Hasil uji linearitas variabel Motivasi dan Kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas Motivasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	62.880	9	6.987	1.787	.116
		Linearity	31.470	1	31.470	8.050	.008
		Deviation from Linearity	31.411	8	3.926	1.004	.455
		Within Groups	109.462	28	3.909		
		Total	172.342	37			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.17 diketahui nilai F_{hitung} pada Motivasi sebesar 1,004. Hal ini berarti F_{hitung} variabel motivasi $> F_{tabel}$ (0,265). Selanjutnya, nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,455. Hal ini berarti nilai signifikansi variabel motivasi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pada data motivasi linear secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Tabel 4.18
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	42.780	9	4.753	1.027	.443
		Linearity	22.473	1	22.473	4.857	.036
		Deviation from Linearity	20.308	8	2.538	.549	.810
		Within Groups	129.562	28	4.627		
		Total	172.342	37			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.18 diketahui nilai F_{hitung} pada Disiplin Kerja sebesar 0,549. Hal ini berarti F_{hitung} variabel disiplin kerja $> F_{tabel}$ (0,265). Selanjutnya, nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,810.

Hal ini berarti nilai signifikansi variabel disiplin kerja $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pada data disiplin kerja linear secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linearitas Kompetensi Terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	30.653	7	4.379	.927	.500
		Linearity	22.281	1	22.281	4.718	.038
		Deviation from Linearity	8.373	6	1.395	.295	.934
	Within Groups		141.689	30	4.723		
	Total		172.342	37			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari Tabel 4.19 diketahui nilai F_{hitung} pada Kompetensi sebesar 0,295. Hal ini berarti F_{hitung} variabel kompetensi $> F_{tabel}$ (0,265). Selanjutnya, nilai signifikansi Kompetensi sebesar 0,934. Hal ini berarti nilai signifikansi variabel kompetensi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa pada data kompetensi linear secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

10. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik terpenuhi. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ke 38 responden, diperoleh jawaban sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Pada bagian ini, membahas tentang pengaruh variabel bebas Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hasil olahan data disajikan dalam tabel uji secara parsial d bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Signifikansi Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.060	5.544		-.011	.991
	Motivasi	.316	.132	.338	2.403	.022
	Disiplin Kerja	.304	.135	.310	2.243	.032
	Kompetensi	.387	.188	.288	2.060	.047

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.20 di atas terlihat motivasi memiliki nilai t_{hitung} 2,403 > t_{tabel} 2,032 dan nilai Sig. 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,243 > t_{tabel} 2,032 dan nilai Sig. 0,032 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kompetensi, nilai t_{hitung} 2,060 > t_{tabel} 2,032 dan nilai Sig. 0,047 < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh tetapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diperoleh nilai $a = -0,060$, $b_1 = 0,316$, $b_2 = 0,304$ dan $b_3 = 0,387$, maka persamaannya adalah:

$$Y = -0,060 + 0,316X_1 + 0,304X_2 + 0,387X_3$$

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Motivasi dan Disiplin Kerja

Untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau, maka dilakukan uji F (Uji Signifikansi Simultan) antara motivasi dan disiplin kerja seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji Signifikansi Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.207	2	24.104	6.796	.003 ^a
	Residual	124.135	35	3.547		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y) $F_{hitung} = 6,796 > F_{tabel} = 3,26$ dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig. = 0,003 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Olympindo kota Lubuklinggau. dengan demikian, hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Disiplin Kerja dan Kompetensi

Untuk melihat pengaruh dari variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau, maka dilakukan uji F (Uji Signifikansi Simultan) antara disiplin kerja dan kompetensi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi Simultan Disiplin Kerja dan Kompetensi
terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.238	2	21.619	5.861	.006 ^a
	Residual	129.104	35	3.689		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) dengan variabel kinerja (Y) $F_{hitung} = 5,861 > F_{tabel} = 3,26$ dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig. = 0,006 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa jika variabel disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Olympindo kota Lubuklinggau. dengan demikian, hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Motivasi dan Kompetensi

Untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau, maka dilakukan uji F (Uji Signifikansi Simultan) antara motivasi dan kompetensi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Uji Signifikansi Simultan Motivasi dan Kompetensi terhadap
Kinerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.656	2	22.828	6.307	.005 ^a
	Residual	126.686	35	3.620		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel motivasi (X_1) dan kompetensi (X_3) dengan variabel kinerja (Y) Fhitung = 6,307 > Ftabel = 3,26 dengan tingkat signifikansi sebesar Sig. = 0,005 < α = 0,05. Hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Olympindo kota Lubuklinggau. dengan demikian, hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

e. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi

Untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau, maka dilakukan uji F (Uji Signifikansi Simultan) antara disiplin kerja dan kompetensi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikansi Simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan
Kompetensi terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.986	3	20.662	6.366	.002 ^a
	Residual	110.356	34	3.246		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) dengan variabel kinerja (Y) $F_{hitung} = 6,366 > F_{tabel} = 2,87$ dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig. = 0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti jika variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian terbukti dan dapat diterima.

f. Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja dengan semua variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.303	1.802

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Dari hasil tabel 4.25 di atas, terlihat nilai R sebesar 0,600. Ini artinya terdapat hubungan positif antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau sangat kuat. Jika motivasi, disiplin kerja dan kompetensi meningkat, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan meningkat.

Selanjutnya, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,360. Ini artinya bahwa pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau sebesar 0,360 atau 36%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 64% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa: “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau”. Artinya peningkatan motivasi akan mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau.

Besarnya nilai koefisien variabel motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,316. Artinya untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, pemberian motivasi sangat berpengaruh dan berperan, pihak perusahaan mesti memperhatikan dan memberi motivasi pada karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Motivasi dalam pekerjaan dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal, walaupun ada beberapa di antara para karyawan yang tidak mudah diberikan motivasi. Oleh karena itulah karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi juga mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etty Siswati (2019) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari*" menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2016:143) mengatakan bahwa "motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan". Menurut Robbins dalam Edy Sutrisno (2017:117) menyatakan motivasi ialah "suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu". Karyawan merupakan basis utama sebagai penggerak perusahaan. Agar karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, harus adanya motivasi dari perusahaan dan dari dalam diri karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa: “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau”. Artinya jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan PT. Olympindo juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika tidak adanya disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan memburuk.

Besarnya nilai koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,304. Artinya untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, disiplin kerja karyawan itu sendiri sangat berpengaruh dan berperan, pihak perusahaan mesti memperhatikan disiplin kerja dari karyawannya.

Disiplin merupakan proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah pada karyawan. Karyawan juga seharusnya sadar akan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani Lopian S (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*” menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016: 192), disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara lebih tegas Sutrisno (2017: 83)

mengatakan di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Jadi peraturan dibuat perusahaan agar karyawan disiplin dalam bekerja. Selain itu juga disiplin dalam bekerja juga harus timbul dari dalam diri karyawan perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa: “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau”. Artinya jika kompetensi karyawan tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau.

Besarnya nilai koefisien variabel kompetensi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,387. Artinya agar kinerja meningkat, karyawan harus meningkatkan juga kompetensi diri. Karyawan mesti memperkaya diri dengan ilmu dan pengetahuan serta pengalaman kerja agar bisa bekerja dengan hasil yang maksimal.

Kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin baik tingkat kinerja karyawan. Penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak kinerja karyawan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Najdah Thalib (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Makassar*” menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Mitrani dalam Usmara (2015: 109) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Davis dan Newstoom (2015: 299) mengatakan bahwa kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Artinya jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan tersebut.

4. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, dapat dilihat dari hasil Uji F, dimana $F_{hitung} 6,796 > F_{tabel} 3,26$ dengan $Sig. 0,003 < \alpha 0,05$. Hal ini artinya variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. maka dari itu, hipotesis terbukti dan dapat diterima.

Disiplin kerja akan berpengaruh jika adanya motivasi yang kuat dari karyawan tersebut. Apabila karyawan mempunyai motivasi maka tidak akan sulit dalam menaati disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja juga akan meningkat pada akhirnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmal Umar (2017) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh jumlah responden, karakteristik responden itu sendiri serta lokasi dari tempat penelitian tersebut, sehingga variasi jawaban dari para responden menjadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

5. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja, dapat dilihat dari hasil Uji F, dimana $F_{hitung} 5,861 > F_{tabel} 3,26$ dengan $Sig. 0,006 < \alpha 0,05$. Hal ini artinya variabel disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. maka dari itu, hipotesis terbukti dan dapat diterima.

Apabila karyawan mempunyai kompetensi yang memadai dan ilmu yang tinggi, maka disiplin kerja yang ada pada diri karyawan juga akan terbentuk dengan baik. Dengan kompetensi yang baik serta disiplin kerja yang bagus, maka kinerja karyawan akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ety Siswati dan Najdah Khalib yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh jumlah responden, karakteristik responden itu sendiri serta lokasi dari tempat penelitian tersebut, sehingga variasi jawaban dari para responden menjadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

6. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja, dapat dilihat dari hasil Uji F, dimana $F_{hitung} 6,307 > F_{tabel} 3,26$ dengan $Sig. 0,005 < \alpha 0,05$. Hal ini artinya variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. maka dari itu, hipotesis terbukti dan dapat diterima.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bersemangat dalam mencari dan memperkaya diri dengan ilmu agar hasil pekerjaan maksimal sehingga kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani dan Akmal yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensivberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan hasil penelitian dipengaruhi oleh jumlah responden, karakteristik responden itu sendiri serta lokasi dari tempat penelitian tersebut, sehingga variasi jawaban dari para responden menjadi lebih beragam. Hal tersebut berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh.

7. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dikatakan bahwa: “motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau”. Hasil perhitungan dari regresi linear berganda diperoleh persamaan: nilai $a = -0,060$, $b_1 = 0,316$, $b_2 = 0,304$ dan $b_3 = 0,387$ dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,060 + 0,316X_1 + 0,304X_2 + 0,387X_3$. Dari nilai tersebut terlihat

konstanta bernilai -0,060. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja karyawan akan menjadi -0,060 pada saat tanpa/tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Sedangkan pada hasil perhitungan koefisien determinan menunjukkan nilai R sebesar 0,600 yang mana artinya bahwa besarnya sumbangan variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau sangat kuat. Pada hasil perhitungan R^2 sebesar 0,360 yang artinya adalah pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,303 (30,3%). Sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Selanjutnya, hasil Uji F dimana $F_{hitung} 6,366 > F_{tabel} 2,87$ dengan Sig. $0,002 < \alpha 0,05$. Hal ini artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Olympindo kota Lubuklinggau. Berdasarkan penjelasan dari hasil Uji F di atas, hipotesis terbukti dan dapat diterima.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan, jika motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, ada faktor lain juga yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau. Semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
5. Disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.
6. Motivasi dan kompetensi secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

7. Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta hasil penelitian dan kesimpulan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karena motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau, maka pihak perusahaan baik pimpinan atau sesama karyawan harus meningkatkan lagi pemberian motivasi agar karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan, sehingga kinerja juga akan meningkat pula. Motivasi bisa dalam bentuk pemberian tambahan upah atau gaji ataupun perusahaan dapat memberikan bonus pada karyawan berprestasi.
2. Karyawan dituntut untuk lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan serta bertanggungjawab pada tugas masing-masing. Selain itu, perusahaan sebaiknya meninjau kembali peraturan yang ada di perusahaan agar lebih efektif ke depannya. Sebaiknya disesuaikan dengan kondisi yang ada pada waktu dan tempat perusahaan tersebut.
3. Untuk meningkatkan kinerja, karyawan hendaknya menambah dan memperkaya diri dengan pengalaman kerja, ilmu dan pengetahuan. Selain itu, perusahaan sebaiknya dalam menetapkan posisi karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar karyawan tidak bingung dan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dalam pekerjaan.

4. Agar penelitian berikutnya menjadi lebih baik lagi, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang belum peneliti masukkan dalam penelitian ini. selanjutnya peneliti selanjutnya bisa memperkaya penelitiannya selain dengan teori yang ada pada penelitian ini juga dengan teori terbaru yang berkaitan dengan penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, D. H. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo
- Arikunto, S (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bacal, Robert (2015) *Performance Management 14th Revised Edition*, McGraw-Hill, New York
- Becker, Brian, dkk (2014) *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*, Harvard Business School Press, Boston
- Boutler, Nick, dkk (2014) *People and Competance*, Gramedia, Jakarta
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta
- Clark, John. M (2015) *Human Resource Management*, McGraw-Hill Companies, Inc, International Edition, Boston
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. PT Refika Aditama.
- Fahmi Irham. 2015. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani. T. (2017) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Jogjakarta.
- Hasibuan, Maiayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Mas'ud, Fuad (2016) *Survai Diagnosis Organisasional; Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Priansa, Donni Juni (2017) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak (2017) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Spencer, LM dan Spencer, Signe (2015) *Competance at Work, Model for Superior Performance*, John Wiley and Sons, New York
- Sudarmanto (2018) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung
- Suryana (2015) *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*, Salemba Empat, Jakarta
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sutrisno, Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Tohardi, Ahmad, (2015) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Usmara, A (2015) *Strategi Organisasi*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014, Juni). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewah Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 103.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Wexley, Kenneth. N dan Yukl, Gary (2017) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Yani (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung

- Yusuf, Arif Hamali (2015) *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta
- Zainal, Veitzhal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan (dari teori ke praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Zwell, Michael (2015) *Creating A Culture of Competance*, John Wiley and Sons, New York

TABULASI DATA

Res P-	Jawaban																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5
4	5	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4
6	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4
7	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3
8	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3
9	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5
10	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
11	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
12	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
13	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4
14	3	3	3	3	5	4	4	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
15	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
16	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4
17	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3
18	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3
19	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4
20	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3
21	4	2	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4
22	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	2
23	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4
25	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3
26	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
27	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4
28	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	3
29	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4
30	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	2	3	5	4	4	5	4	3
31	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4
32	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4
33	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3
34	3	4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4
35	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4
36	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	2
37	3	3	5	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3
38	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	5	3	5	2	4	4	2	4

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang paling tepat. Keterangan jawaban kuesioner sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- R : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

C. Pernyataan Variabel

Tabel 1
Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
2.	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan					
3.	Sikap dan penghargaan atasan baik terhadap hasil kerja karyawan					
4.	Karyawan ingin mencapai prestasi sesuai dengan ambisi yang dimiliki					
5.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan hasil kerja					
6.	Atasan mampu membuat tim termotivasi untuk bekerjasama meningkatkan kinerja, mencapai tujuan bersama					

Tabel 2
Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Setiap karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan					
2.	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal					
3.	Jam kerja karyawan dilakukan seoptimal mungkin oleh karyawan dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi					
4.	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan kantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif					
5.	Pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dipertanggungjawabkan					
6.	Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor					

Tabel 3
Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Karyawan memahami keinginan dan harapan pelanggan dan menjadikannya sebagai prioritas utama					
2.	Karyawan mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri dan bekerja dengan baik					
3.	Karyawan berusaha mempertimbangkan efisiensi di setiap pengambilan keputusan, melakukan penghematan biaya					
4.	Karyawan memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas					
5.	Karyawan memiliki pengalaman yang dapat membantu kelancaran dalam bekerja					
6.	Karyawan bersikap kooperatif, kerjasama mendukung pencapaian tujuan					

Tabel 4
Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Karyawan bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas					
2.	Sasaran kerja yang dilakukan telah tercapai sesuai yang ditargetkan					
3.	Karyawan bekerja sesuai standar dan prosedur kerja					
4.	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan teliti					
5.	Karyawan siap untuk memulai pekerjaan dengan segera					
6.	Karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu					

HASIL OUTPUT SPSS 2021

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor.Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.366*	.325	.374*	.540**	.272	.725**
	Sig. (2-tailed)		.046	.080	.042	.002	.146	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.366*	1	.457*	.277	.521**	.124	.668**
	Sig. (2-tailed)	.046		.011	.139	.003	.512	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.325	.457*	1	.261	.260	.392*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.080	.011		.163	.165	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.374*	.277	.261	1	.298	.243	.650**
	Sig. (2-tailed)	.042	.139	.163		.110	.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.540**	.521**	.260	.298	1	.313	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.165	.110		.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.272	.124	.392*	.243	.313	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.146	.512	.032	.197	.093		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor.Total	Pearson Correlation	.725**	.668**	.668**	.650**	.710**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor.Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.387*	.520**	.527**	.338	.459*	.761**
	Sig. (2-tailed)		.035	.003	.003	.068	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.387*	1	.525**	.451*	.230	.453*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.035		.003	.012	.222	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.520**	.525**	1	.706**	.224	.466**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003		.000	.234	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.527**	.451*	.706**	1	.339	.382*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.000		.067	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.338	.230	.224	.339	1	-.054	.458*
	Sig. (2-tailed)	.068	.222	.234	.067		.776	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.459*	.453*	.466**	.382*	-.054	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.011	.012	.009	.037	.776		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor.Total	Pearson Correlation	.761**	.746**	.816**	.801**	.458*	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Skor.Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.387*	.236	.364*	.429*	.146	.712**
	Sig. (2-tailed)		.035	.210	.048	.018	.443	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.387*	1	.558**	.277	.267	.150	.715**
	Sig. (2-tailed)	.035		.001	.139	.153	.429	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.236	.558**	1	.423*	.112	.336	.726**
	Sig. (2-tailed)	.210	.001		.020	.555	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.364*	.277	.423*	1	-.035	.141	.608**
	Sig. (2-tailed)	.048	.139	.020		.855	.456	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.429*	.267	.112	-.035	1	-.021	.455*
	Sig. (2-tailed)	.018	.153	.555	.855		.913	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.146	.150	.336	.141	-.021	1	.459*
	Sig. (2-tailed)	.443	.429	.070	.456	.913		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor.Total	Pearson Correlation	.712**	.715**	.726**	.608**	.455*	.459*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Skor.Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.143	.254	.353	.143	.626**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.452	.175	.056	.452	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.143	1	.137	.305	1.000**	.007	.622**
	Sig. (2-tailed)	.452		.471	.101	.000	.969	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.254	.137	1	.169	.137	.531**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.175	.471		.372	.471	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.353	.305	.169	1	.305	.039	.584**
	Sig. (2-tailed)	.056	.101	.372		.101	.837	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.143	1.000**	.137	.305	1	.007	.622**
	Sig. (2-tailed)	.452	.000	.471	.101		.969	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.626**	.007	.531**	.039	.007	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.969	.003	.837	.969		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Skor.Total	Pearson Correlation	.700**	.622**	.613**	.584**	.622**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	89.5	89.5	89.5
	Perempuan	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 th	20	52.6	52.6	52.6
	30-40 th	14	36.8	36.8	89.5
	41-50 th	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat D3	8	21.1	21.1	21.1
	Tamat S1	28	73.7	73.7	94.7
	Tamat S2	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 juta	12	31.6	31.6	31.6
	> 5 juta	6	15.8	15.8	47.4
	3-5 juta	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 8 th	7	18.4	18.4	18.4
	3 th	11	28.9	28.9	47.4
	3-8 th	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	26.3	26.3	26.3
	4	19	50.0	50.0	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	11	28.9	28.9	31.6
	4	22	57.9	57.9	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21.1	21.1	21.1
	4	21	55.3	55.3	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	31.6	31.6	31.6
	4	17	44.7	44.7	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	10	26.3	26.3	28.9
	4	21	55.3	55.3	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	14	36.8	36.8	42.1
	4	19	50.0	50.0	92.1
	5	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	20	52.6	52.6	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	34.2	34.2	34.2
	4	18	47.4	47.4	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	15	39.5	39.5	42.1
	4	14	36.8	36.8	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	28.9	28.9	28.9
	4	21	55.3	55.3	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	11	28.9	28.9	31.6
	4	17	44.7	44.7	76.3
	5	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	44.7	44.7	44.7
	4	15	39.5	39.5	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	14	36.8	36.8	39.5
	4	15	39.5	39.5	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.3	5.3	5.3
	3	10	26.3	26.3	31.6
	4	20	52.6	52.6	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	9	23.7	23.7	26.3
	4	22	57.9	57.9	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	36.8	36.8	36.8
	4	20	52.6	52.6	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21.1	21.1	21.1
	4	24	63.2	63.2	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	14	36.8	36.8	39.5
	4	16	42.1	42.1	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	42.1	42.1	42.1
	4	14	36.8	36.8	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	13	34.2	34.2	36.8
	4	16	42.1	42.1	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	10	26.3	26.3	28.9
	4	22	57.9	57.9	86.8
	5	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	15	39.5	39.5	42.1
	4	20	52.6	52.6	94.7
	5	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	26.3	26.3	26.3
	4	24	63.2	63.2	89.5
	5	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	13	34.2	34.2	36.8
	4	16	42.1	42.1	78.9
	5	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Disiplin Kerja	Kompetensi	Kinerja
N		38	38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	22.68	22.89	23.39	23.13
	Std. Deviation	2.303	2.203	1.603	2.158
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.131	.173	.156
	Positive	.117	.131	.150	.156
	Negative	-.085	-.087	-.173	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.720	.810	1.069	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.678	.528	.203	.314
a. Test distribution is Normal.					

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.060	5.544		-.011	.991		
	Motivasi	.316	.132	.338	2.403	.022	.954	1.048
	Disiplin Kerja	.304	.135	.310	2.243	.032	.985	1.015
	Kompetensi	.387	.188	.288	2.060	.047	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.600 ^a	.360	.303	1.802	1.888

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.711	3.163		-.541	.592
	Motivasi	.033	.075	.076	.441	.662
	Disiplin Kerja	-.017	.077	-.038	-.224	.824
	Kompetensi	.117	.107	.186	1.092	.283

a. Dependent Variable: Abs_RES

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	30.653	7	4.379	.927	.500
Kompetensi	Groups	Linearity	22.281	1	22.281	4.718	.038
		Deviation from Linearity	8.373	6	1.395	.295	.934
	Within Groups		141.689	30	4.723		
	Total		172.342	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between	(Combined)	42.780	9	4.753	1.027	.443
	Groups	Linearity	22.473	1	22.473	4.857	.036
		Deviation from Linearity	20.308	8	2.538	.549	.810
	Within Groups		129.562	28	4.627		
	Total		172.342	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	62.880	9	6.987	1.787	.116
Motivasi	Groups	Linearity	31.470	1	31.470	8.050	.008
		Deviation from Linearity	31.411	8	3.926	1.004	.455
	Within Groups		109.462	28	3.909		
	Total		172.342	37			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.303	1.802

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.986	3	20.662	6.366	.002 ^a
	Residual	110.356	34	3.246		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.656	2	22.828	6.307	.005 ^a
	Residual	126.686	35	3.620		
	Total	172.342	37			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.656	2	22.828	6.307	.005 ^a
	Residual	126.686	35	3.620		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.238	2	21.619	5.861	.006 ^a
	Residual	129.104	35	3.689		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.207	2	24.104	6.796	.003 ^a
	Residual	124.135	35	3.547		
	Total	172.342	37			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nomor : 0056/UNIV. BI/Pascasarjana/R/PI/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau
Di Tempat

Sehubungan dengan rencana penelitian dalam rangka penyusunan Tesis mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bina Insan, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

Nama : Fanny Febriani
NPM : 19.23.020
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat Penelitian : PT. Olympindo Kota Lubuklinggau
Alamat Peneliti : Lubuklinggau
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Olympindo Kota Lubuklinggau.

Untuk keperluan tersebut di atas, kami mohon bantuannya dapat menerima dan mengizinkan mahasiswa/mahasiswi kami untuk melaksanakan penelitian di wilayah Saudara. Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas kerjasama dan ijin yang diberikan kami sampaikan terimakasih.

Lubuklinggau, 25 Agustus 2021
a.n Rektor,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Muhammad Yusuf, SE., M.Si., Ph.D

Tembusan

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip



Organizational Structure

