



PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KARGO DI KOTA BATAM

Wasiman

Universitas Putera Batam, Batam, indonesia.

Email : wasiman903@gmail.com.

Abstract

This study aims to see the effect of competence, discipline and motivation on the performance of cargo company employees in Batam City. This study uses a questionnaire distributed to employees of cargo companies in Batam City with a questionnaire of 113 respondents. This research uses individual level analysis. The object of research is the employee of the cargo company Batam City. This study uses multiple linear regression test which includes validity, reliability, normality, and r-square tests. The results showed that the results of the validity test showed that all indicators showed validity results that could lead to the next stage, and also the reliability results concluded that all the data collected and reliable. The coefficient of determination (R^2) is 0.870, which means that the performance variable can be explained by the competence, discipline and motivation variables of 87%, while the remaining 13% is another factor outside the variables studied.

Keywords: Competence, discipline and Motivation, Employee performance

1. Pendahuluan

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis yang bergerak di bidang kargo, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kompetensi, disiplin dan motivasi yang tinggi sehingga dapat terus bertahan di era persaingan yang semakin ketat.

Menurut McClelland kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015: 230) Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja

Permasalahan yang ada di perusahaan kargo kota Batam adalah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih sangat rendah sehingga sulit bersaing dengan perusahaan sejenis dengan di Kota lain, permasalahan selanjutnya disamping kompetensi juga rendahnya disiplin dan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan harus mencari dan menyelesaikan permasalahan yang kompleks dan untuk dapat segera memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi

Berdasarkan uraian singkat latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, disiplin dan Motivasi kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam**

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2015:145) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu

Indikator Kompetensi

Menurut Robin (2016: 78) terdapat tiga indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2016: 193) disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016 :194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat (waskat)
5. Sanksi hukuman

Pengertian Motivasi

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2018:148) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak untuk mencapai setiap tujuan Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo (2018:148). Sedangkan Menurut Hamzah Uno (2017:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Indikator Motivasi

Hamzah Uno (2017: 72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2018: 81) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Lebih lanjut Simamora (2016: 83) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

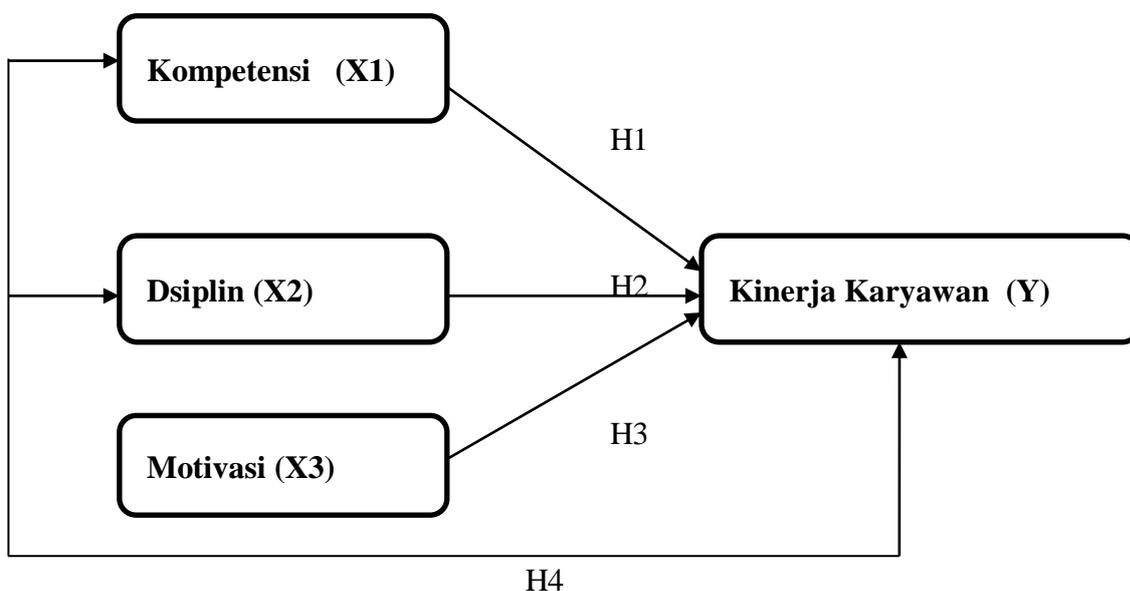
Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson dalam Sriwidodo (2010) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Pekerjaan
3. Kualitas individu
4. Kerjasama
5. Tanggung jawab

Kerangka Pemikiran

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran serta tinjauan pustaka yang jelaskan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Perusahaan kargo Kota Batam
- H₂ Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kargo di Kota Batam
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam
- H₃ : Kompetensi, disiplin dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa pada perusahaan kargo Kota Batam

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Keirl dan Miller dalam Moleong (2018 : 11) yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah “tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan, yang dilakukan untuk mendapatkan hasil maksimal

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah perusahaan kargo di Kota Batam

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan sebanyak 150 responden dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 5%, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 113 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Hasil analisis responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-laki	70	62
2	Perempuan	43	38
Total		113	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2021

Berdasarkan hasil table 4.1 dapat diketahui bahwa total penelitian ini berjumlah 113 responden, jumlah responden laki-laki sebanyak 70 orang dengan persentase 62,% dan jumlah responden perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan bahawa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan

Uji validitas variable Kompetensi (X₁)

Hasil olah data validitas dapat dilihat tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₁)

Kompetensi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1_1	0,741	0,2079	Valid
X1_2	0,750		Valid
X1_3	0,720		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 21, 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variable X₁ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 113). Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Kompetensi (X₁) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

1. Uji validitas variabel Dsisplin (X₂)

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.810	0.2079	Valid
X2.2	0.720		Valid
X2.3	0.750		Valid
X2.4	0.710		Valid
X2.5	0.720		Valid

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel dinyatakan valid karena lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} (Df = 113).

Dengan demikian, seluruh pernyataan variable Disiplin (X₂) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji validitas variabel Motivasi (X₃)

Komunikasi			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,730	0,2079	Valid
X2_2	0,720		Valid
X2_3	0,820		Valid
X2_4	0,740		Valid

Sumber: Data primer

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variabel X₂ lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} senilai 0,2079 (df = 113). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel motivasi (X₃) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_1	0,760	0,2079	Valid
Y_2	0,714		Valid
Y_3	0,690		Valid
Y_4	0,770		Valid
Y_5	0,710		Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk semua pernyataan variabel Y lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} senilai 0.2079 ($df = 123$). Dengan demikian, seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu alat ukur dengan menghitung kolerasi *cronbach alpha* dengan masing-masing butir pernyataan dalam satu variabel, dengan ketentuan $> 0,6$ berarti reliabel dan $< 0,6$ berarti tidak reliabel.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kompetensi	0,850	3	Reliabel
2	Disiplin	0,810	5	Reliabel
2	Motivasi	0,820	4	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,840	5	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0,850, variabel disiplin 0,810, variabel motivasi sebesar 0,820, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,840. maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016: 87) menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebad terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

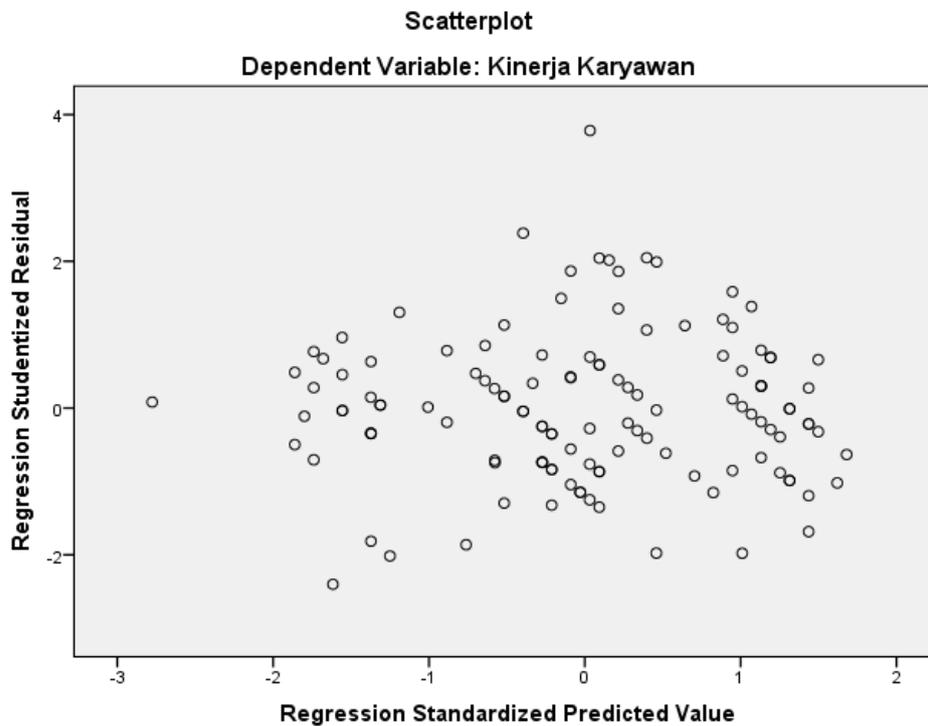
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,041	1,112		3,532	,000		
1 Kompetensi	,624	,081	,414	4,340	,000	,413	2,880
Disiplin	,566	0,85	,510	4,361	,000	0,531	1.814
Motivasi	,486	,093	,404	5,830	,000	,503	2,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel Kompetensi disiplin dan motivasi sebesar 2,880 < 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,840	2,070

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa $R\ Square = 0,870$ artinya Kompetensi, disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 87% terhadap kinerja karyawan.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (4,340) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo Kota Batam.

4.1.2 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (4,361) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam.

4.1.3 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} (5,830) > t_{tabel} (1,97944) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam.

4.1.4 Kompetensi disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini telah membuktikan terdapat pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam. Melalui

hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} (184,500) > F_{tabel} (3,07)$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknyan H_0 dan diterimanya H_a , menunjukkan bahwa kompetensi disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kargo di Kota Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dibuat beberapa kesimpulan yaitu:

1. Perusahaan perusahaan kargo di Kota Batam harus memperhatikan kompetensi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi yang memadai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan kargo di Kota Batam, sehingga perusahaan perlu menekankan pentingnya disiplin kepada semua karyawan
3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat memberikan maotivasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan
4. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi disiplin dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga diperlukan peran serta perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah B. Uno, (2017) *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA* (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Kirk dan miller dalam Lexy. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung. : Remaja Roskarya, 2018
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerj*, Edisi kelima PT. Raja grafindo
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.