

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Group Business Property Bosowa Makassar

Muhammad Basri¹

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah; (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif sedangkan metode pengolahan data digunakan analisis data secara deskriptif dan analisa data kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa disiplin merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,751 atau 75,10% dan sisanya sebesar 0,249 atau 24,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini direkomendasikan agar mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini agar tetap dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan, serta evaluasi berkelanjutan akan motivasi, disiplin dan kompetensi karyawan, dimana dalam implementasinya diperlukan adanya komitmen dan upaya serius dari pihak manajemen sehingga sistem ini dapat memberikan kemajuan pada perusahaan agar visi dan misi benar-benar dapat diwujudkan.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi, Disiplin, Kompetensi

Abstract

The aims of this research are : (1) to find out and to analyze the effect of motivation, discipline and competency to the performance of the employee of Group Business Property Bosowa Makassar; (2) to find out and to analyze the most influential and significant factors to the performance of the employee of Group Business Property Bosowa Makassar. The method used in this research was the quantitative method, and tabulation data used descriptive data analysis as well as quantitative data analysis by using multiple regression analysis. The research simultaneously indicates that the motivation, discipline, and competency provide a positive influence and significant to the performance of the Employee of Group Business Property Bosowa Makassar. In partially it indicates that discipline is a variable which provide a dominant influence to the performance of the employee. Grade of the coefficient of determination (R^2) of 0,751 indicates that the influence of independent variable to dependent variable in the amount of 0,751 or 75,10 % and the rest is as big as 0,249 or 24,90 % is influenced by another variables that were not counted on this research. There is a recommendation based on the result of the research to keep the condition like the way it is and even more it could be increased, and to evaluate the motivate, dicipline and employee competency countinuesly, where the implementation needs serious commitment and effort from the management in order to make this system can deliver progress towards the company thus vission and mission could be actually realized.

Keywords: Performance, Motivation, Discipline, Competency

*Penulis Koresponden: Muhammad Basri (basri@stimplasharanjaya.ac.id)

Artikel Masuk: 08 April 2022, Revisi: 16 April 2022, Diterima: 21 April 2022, Publish: 30 April 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Pendahuluan

Memasuki era keterbukaan dan globalisasi, pola pikir para manajer atau seorang pemimpin sudah seharusnya pula lebih terbuka dan transparan, terutama dalam memandang posisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Dewasa ini SDM hanya dianggap sebagai alat pencapaian target dan tujuan perusahaan semata, sudah mulai ditinggalkan dan harus dibuang jauh-jauh dan diganti dengan kenyataan bahwa kedudukan SDM dalam suatu lembaga organisasi, baik instansi pemerintah, BUMN (Badan Usaha Milik Negara) atau perusahaan-perusahaan swasta, tidak lagi sebagai pelengkap dalam jaringan mata rantai kegiatan pencapaian tujuan saja, tetapi karyawan tentunya mengharapkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan seperti yang diinginkan. Bila kondisi tersebut dipenuhi maka para karyawan akan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga merupakan salah satu tujuan perusahaan yang harus diraih. Sedangkan bila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, maka akan muncul rasa ketidakpuasan para karyawan yang dapat menimbulkan penurunan kinerja perusahaan.

Group Business Property Bosowa Makassar sebagai salah satu perusahaan swasta dalam menjalankan bisnisnya telah membuat planning tahunan (Business Plan) yang kemudian diturunkan sebagai KPI (Key Performace Indikator) pada setiap departemen-departemen untuk selanjutnya diturunkan lagi pada seluruh karyawan sebagai KPI individu. Target dalam Business Plan merupakan rencana pencapaian kinerja organisasi dalam setiap tahun dan merupakan indikator kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Namun, dari evaluasi yang dilakukan oleh manajemen ternyata belum tercapai target yang telah direncanakan baik secara kelompok maupun individu. Banyak faktor yang mungkin menyebabkan fenomena tersebut diatas, namun berdasarkan pengamatan sementara peneliti besar kemungkinan belum optimalnya kinerja karyawan pada Property Bosowa Makassar didasari kurangnya motivasi, disiplin dan kompetensi karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Faktor motivasi kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sarana untuk hidup dapat terpenuhi dengan baik, kebutuhan ini mulai dari kebutuhan fisiologis, sampai kebutuhan aktualisasi diri, semakin terpenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Kedisiplinan sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan akan memberikan suatu hasil yang baik, dengan demikian kedisiplinan memberikan harapan bahwa suatu pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien Nitisemitro (1992:95). Jadi, dapat ditegaskan bahwa disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela, bukan atas dasar paksaan.

Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kompetensi karyawan juga sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja. Davis dan Newstrom (1997:109) yang mengatakan bahwa kompetensi, motivasi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan

menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja karyawan pun akan baik pula. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena sifatnya personal dan sulit untuk di tebak. Oleh karena itu setiap, karyawan akan memiliki hasil kinerja yang berbeda tergantung dari kompetensi yang dimilikinya.

Research gap dari penelitian ini adalah perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Hasil penelitian Saenong (2010) variable yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Muhlis Limatahu (2010) variable yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja, menurut Firman (2010) kinerja pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, kedisiplinan, motivasi dan fasilitas kerja, sedangkan Djufri Mas'ud (2010) Kinerja pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan atas uraian-uraian diatas, peneliti menganggap bahwa pengaruh motivasi dan disiplin dengan menambahkan variabel kompetensi karyawan merupakan isu yang menarik dan penting untuk diteliti dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Peneliti berharap dengan hasil penelitian ini dapat mengungkapkan pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi. Sehingga peneliti memilih judul "Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar".

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut: 1. Apakah faktor motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar ?. 2. Manakah ketiga faktor tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar ? Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. 2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar.

Tinjauan Pustaka

Peranan manusia dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi/perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi/perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang - orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, Sarwoto (1979:135).

Hasibuan (2003:92) mengatakan bahwa, motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu melakukannya akan tetapi malas mengerjakannya, makanya perlu memberikan penghargaan dan kepuasan kerja.

Catatan penting yang harus diketahui oleh manajemen organisasi/ perusahaan adalah bahwa untuk memotivasi seseorang, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan. Orang bekerja dengan harapan dapat memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi kerja menurut Martoyo, S. (1998:155) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Lanjut dikemukakan oleh Martoyo beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu; Teori kepuasan isi (content theory) dan teori kepuasan proses (process theory). Teori ini berpendapat bahwa seseorang mau melakukan aktivitasnya karena didorong oleh faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu, jadi mengacu

kepada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja.

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "disipline" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Wursanto (1987:147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Sinungan (1997:135).

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Siagian (1996:145).

Menurut The Liang Gie (1981:96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan/karyawan.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, "kompeten" tentu saja berarti cakap, mampu atau trampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi sendiri bukanlah sebuah konsep yang baru. Di Amerika Serikat, konsep kompetensi modern mulai diperkenalkan pada awal tahun 70-an. Pada masa itu, penelitian banyak dilakukan para ahli untuk mengerti mengapa sebagian orang lebih berhasil dalam pekerjaannya dibandingkan dengan kebanyakan orang.

McClelland melakukan penelitian yang ekstensif untuk menganalisa apa yang menyebabkan orang sukses dalam pekerjaannya, dengan membandingkan antara kelompok orang-orang yang berprestasi sangat baik dalam pekerjaannya, dengan kelompok orang-orang yang menunjukkan prestasi rata-rata. Fokus perhatiannya adalah mengukur karakteristik-karakteristik dari seseorang yang mempunyai dampak paling langsung terhadap prestasinya, bukan sekedar pengukuran umum terhadap kemampuan kognitif seseorang. Karakteristik itulah yang ia sebut sebagai "competency", karena sangat terkait dengan "competence". (Kedua kata ini diterjemahkan sebagai "kompetensi" dalam bahasa Indonesia).

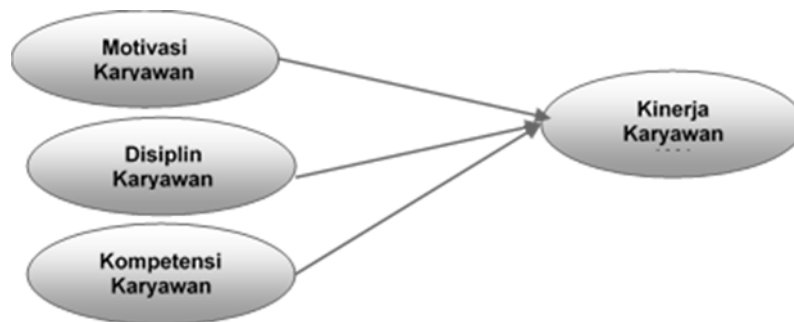
McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai: karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian performance. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja berasal dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing "prestasi". Bisa pula berarti "hasil kerja". Dalam Veithzal Rivai dkk (2011:15) mengemukakan bahwa beberapa pengertian berikut tentang kinerja: 1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992). 2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987). 3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993). 4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard: 1993). 5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992). 6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994). 7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996). 8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik

yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991). 9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja = f (A x M x O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu.

Meskipun Kinerja berasal dan terjemahan "Performance" yang berarti "prestasi" atau "penampilan". Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan konsep teoritis yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi, disiplin dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. Lebih jelasnya dapat dilihat kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan dari kerangka konseptual penelitian maka, maka peneliti mengemukakan hipotesis : 1. Motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh serentak dan signifikan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar 2. Motivasi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar.

Metode

Untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan 2 (dua) metode, yaitu: 1. Analisis Deskriptif Analisis secara deskriptif digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase dari pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. 2. Analisis Inferensi Metode analisa data yang dipergunakan untuk membahas permasalahan yang telah dikemukakan diatas menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis), analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (motivasi, disiplin dan kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan menggunakan model Metode analisis regresi berganda dengan rumus: (Sugiyono, 2004:251).

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motivasi Karyawan
- X2 = Disiplin Karyawan
- X3 = Kompetensi Karyawan
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi (Parameter)
- β_0 = Konstanta
- e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi).

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi. 20 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi dan korelasi dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar sehingga dalam penelitian ini dapat diberikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e.$$

Adapun output data hasil Regresi linier dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi dan Korelasi

Y = 23,466 + 0,314 X1 + 0,394 X2 + 0,242 X3						
Koefisien Korelasi (R)		= 0,866				
Koefisien Determinasi (R2)		= 0,751				
Adjusted R Square		= 0,736				
F Hitung		= 51,224				
Sig Simultan		= 0,000				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Kep.
	B	Std. Error	Beta			
Konstanta	23,466	5,416				
Motivasi (X1)	0,235	0,081	0,314	2,921	0,005	Signifikan
Disiplin (X2)	0,303	0,097	0,394	3,128	0,003	Signifikan
Kompetensi (X3)	0,201	0,099	0,242	2,026	0,048	Signifikan

Sumber : Data Primer setelah diolah

Berdasarkan hasil olahan data uji regresi, terlebih dahulu akan dilakukan penilaian goodness at fit dari suatu model. Secara statistik setidaknya dapat diukur dengan nilai determinasi dan nilai statistik F. Koefisien determinasi (Adjusted R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2005:83) Dari hasil penelitian diperoleh nilai R2 = 0,751 dan Fhitung = 51,224. Sehingga model regresi yang akan disajikan dalam memprediksi kinerja sudah tepat atau fit.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi dan korelasi di atas, apabila diinterpretasikan dapat memberikan analisa sebagai berikut :

Nilai konstanta (β_0) sebesar 23,466 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja Karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar sebesar 23,466.

Besarnya nilai koefisien regresi β_1 adalah 0,314 yang menunjukkan bahwa jika variabel motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar sebesar 0,314 atau 31,14% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti disiplin dan kompetensi berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.

Besarnya nilai koefisien regresi β_2 adalah 0,394 yang menunjukkan bahwa jika variabel disiplin meningkat maka akan meningkatkan kinerja Karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar sebesar 0,394 atau 39,40% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti motivasi dan kompetensi berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.

Besarnya nilai koefisien regresi β_3 adalah 0,242 yang menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar sebesar 0,242 atau 24,20% dengan asumsi bahwa variabel lain seperti motivasi dan disiplin berada dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,866 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu motivasi (X1), disiplin (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) berkorelasi positif atau mempunyai hubungan yang kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,751 atau 75,10% dan sisanya sebesar 0,249 atau 24,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis uji F dilakukan untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). F_{Tabel} ($\alpha=0,05$; $df_1=k-1=3$; $df_2 = n-k = 51$) $F_{Tabel} = 2,76$. Dari olah data diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 51,224 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000. Nilai F_{Hitung} (51,224) > F_{Tabel} (2,76) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Analisis uji t dilakukan untuk melihat dan mengukur secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y), dengan hasil sebagai berikut :

Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk variabel motivasi (X_1) nilai t_{Hitung} (2,921) > t_{Tabel} (2,01) dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk variabel disiplin (X_2) nilai t_{Hitung} (3,128) > t_{Tabel} (2,01) dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Untuk variabel Kompetensi (X_3) nilai t_{Hitung} (2,026) > t_{Tabel} (2,01) dengan tingkat signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,05 berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t di atas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Group Business Property Bosowa Makassar bila dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini terbukti dan diterima. 2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar adalah signifikan dan dominan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini ditolak yang menduga variabel motivasi yang dominan. 3. Ketiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama memberi kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin meningkat ketiga variabel tersebut maka akan mewujudkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan di atas, maka disampaikan saran-saran yang dapat diuraikan sebagai berikut : 1. Untuk pihak manajemen Group Business Property bahwa kinerja karyawan merupakan faktor utama yang turut menentukan keberhasilan perusahaan yang dipengaruhi oleh adanya motivasi disiplin dan kompetensi. Untuk itu perlu diupayakan dapat mendorong tetap terjaganya kondisi yang ada saat ini, agar tetap bertahan dan bahkan lebih ditingkatkan agar visi dan misi benar-benar dapat diwujudkan. 2. Bagi perusahaan diharapkan adanya evaluasi keberlanjutan tentang motivasi, disiplin dan kompetensi, dimana dalam mengimplementasikan motivasi, disiplin dan kompetensi kerja diperlukan adanya komitmen dan upaya serius dari pihak manajemen sehingga sistem ini dapat memberikan kemajuan pada perusahaan. 3. Terlepas dari segala kekurangan dalam penelitian ini maka disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya untuk judul yang sama atau sejenis dengan memilih variabel yang lain atau menambahkan variabel yang berbeda.

References

Agustina, Kadek. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Tulis Geloh Di Solo, Jawa Tengah. (Tesis Tidak diterbitkan). Yogyakarta.

- Magister Manajemen. UPN Veteran Yogyakarta. Online. (repository.upnyk.ac.id/2053/ diakses Senin, 26 Maret 2012 Jam 13.35)
- Antoni Feri. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya (Tesis Tidak diterbitkan). Surabaya. Magister Manajemen. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Armstrong Mitchael. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Hex Media Komputindo: Jakarta
- As'ad M. 2003. Psikologi Industri, Seni Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Liberty: Yogyakarta
- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. Human Resources Management: An Expriential Approach McGraw-Hill. Series In Management: New York
- Byars, Llyod L and W Rue, 1994. Human Resource and Personal Management, Richard D. Irwin, Bhionis : USA
- Davis, Keith and John, W. Newstrom. 1997. Human Behavior at work :Organizational Behavior. McGraw-Hill. Series In Management: New Delhi.
- Dessler Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Benyamin Molan. 1998. PT. Prehahhindo : Jakarta.
- Djufri Mas'ud, M. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Ternate Prov. Maluku Utara (Tesis Tidak diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia
- Firmansyah, E. T. 2005. Suatu Tinjauan Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Pariwisata (Perindagkopart) Tangerang Banten (Tesis Tidak diterbitkan). Bandung. Fakultas Ekonomi. Universitas Widyatama.
- Firman. 2010. Pengaruh pendidikan, kedisiplinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Peronil Polri pada Kepolisian Resort Kota Besar Makassar (Tesis Tidak diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Grant Stewart. Sukses Manajemen Penjualan. Terjemahan oleh Bob Sabran. 2006. PT. Erlangga : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Analisis Multivariate SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko T. Hani. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- . 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Press: Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta.
- Husein Umar. 2004. Metode Riset Ilmu Administrasi. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Marliana Budhiningtias Winanti. . Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 No. 2: pp/249:267
- Mangkunegara A.A., Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Pertama. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martoyo Susilo. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 1997. Produktifitas, Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara: Jakarta.
- Muhlis Limatahu. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Prov. Maluku Utara (Tesis Tidak diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Nawawi H. Hadari. 1998. Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Prenhalindo: Jakarta.
- Narmodo. H dan Wajdi. F. M. _____. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. (eprints.ums.sc.id/790/2/jurnal_Daya_Saing_1_1.pdf diakses Senin, 26 Maret 2012 Jam.13.11)
- Nitisemitro, S. Alex, 1992. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi ke 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Noe, Raymond A. 2002. Employee Training and Development. Second Edition. McGraw-Hill Irwin: New York.
- Nyoman Rudana. 2008. Pengaruh Kompetensi Aparat Pemda Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kualitas Pelayanan Publik dikantor Kabupaten Gianyar. Jakarta. Adminitrasi Publik. STIA LAN.
- Risnawatiririn. 2011. Konsep Disiplin Kerja (Online). « <http://risnawatiririn.wordpress.com/category/bahankuliah/konsep-disiplin-kerja.html> Diakses 23 Juni 2011 Jam.08.13).

- Robbins Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan).2002. Edisi Kelima. Erlangga: Jakarta.
- Ronald Listio. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat* (Tesis Tidak diterbitkan). Bandung. Magister Manajemen. Universitas Komputer Indonesia.
- . *Perilaku Organisasi*. (diterjemahkan Benyamin Molan). 2007. Edisi 10. PT. Indeks: Jakarta.
- Saenong. 2010. *Pengaruh pendidikan, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kab. Bantaeng* (Tesis Tidak diterbitkan). Makassar. Magister Manajemen. Universitas Muslim Indonesia.
- Sartono. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Profesional, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Surakarta. Fakultas Ekonomi. STIE AUB Surakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Soewarsono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta.
- Spencer, Lyle, M, Jr. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work*. John Wiley & Sons, Inc. : New York.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sulteng.bps.go.id, "artikel disiplin kerja", (<http://sulteng.bps.go.id/index.php/berita-artikel/artikel/44-gerbang-menuju-disiplin-kerja-yang-baik.html>) diakses Senin, 26 Maret 2012 Jam. 13.22
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press: Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian, E. 1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar, T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- The Liang Gie. 1981. *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty: Yogyakarta.
- Timple Dale. 1999. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*. PT. Flex Media Komputindo: Jakarta.
- Tim Peneliti BKN. 2003. *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Karyawan Negeri Sipil*. Puslitbang BKN: Jakarta.
- Tony Wijaya. 2011. *Cepat Menguasai SPSS 19 untuk Olah dan Interpretasi*. Cahaya Atma: Yogyakarta.
- Umar Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ahmad F.M.B, Ella Jauvani.S, Silviana. M, dan Burhanuddin.A, . 2011. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi kedua. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, Tanpa Judul. ("http://id.wikipedia.org/wiki/Kompetensi" diakses Senin, 26 Maret 2012 Jam 13.10).
- Winanti.B.M. .Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol. 7 No.2 :pp/9:19