

Volume 3, No. 2, Desember 2024

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
PT ARMADA FINANCE MAGELANG**

Aryo Adji Nugroho¹⁾, Anis Siti Hartati²⁾

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta

¹141200296@student.upnyk.ac.id

Corresponding Author: ²anis.sitihartat@upnyk.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the influence of competence on performance, the influence of work motivation on performance, the influence of work discipline on performance and the simultaneous influence of competence, work motivation and work discipline on performance studied in the case of PT Armada Finance Magelang employees. Data in this study were taken using a qualitative approach with questionnaire methods. The type of data used is primary data and measurement scale using likert scale. Respondents in this research are all employees of PT Armada Finance Magelang total of 35 people. The method for the analysis of this research was done by using multiple linear regression analysis with SPSS version application 28. The results of this research were there is a positive and significant effect of competence on performance, work motivation has positive and significant effect on performance, discipline has positive significant effect on performance and there is a simultaneous effect of competencies, motivation and work discipline simultaneously and significantly towards the performance of PT Armada Finance Magelang employees.

Keyword : *Competence, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan pengaruh Bersama-sama kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja studi kasus pada karyawan PT Armada Finance Magelang. Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan skala pengukuran menggunakan skala likert. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Armada Finance Magelang yang berjumlah 35 orang. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 28. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan adanya pengaruh simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Armada Finance Magelang.

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

PENDAHULUAN

Lembaga pembiayaan merupakan salah satu jenis jasa keuangan non bank yang akhir-akhir ini mulai mengalami perkembangan positif di tengah pertumbuhan ekonomi global yang sedang melambat. Lembaga pembiayaan telah ikut turut serta membantu memiliki

kontribusi yang besar pada masyarakat perkotaan maupun pedesaan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat secara umum. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menjaga kinerja perusahaannya. Oleh karena itu diperlukan Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan adalah sumber daya yang sangat berharga bagi bisnis untuk mencapai tujuannya. Karyawan dipandang sebagai aset perusahaan, dan kelancaran operasional bisnis bergantung pada mereka (Titisari & Ikhwan, 2021).

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja atau pencapaian dalam suatu perusahaan yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir, (2022) kinerja merupakan hasil usaha yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Setiap perusahaan selalu berharap memiliki karyawan yang berkompoten dan berkualitas tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Perlunya peran manajemen dalam memberi arahan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat efektif dan optimal. Menurut Pamungkas, (2021) strategi alternatifnya adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang berfokus untuk membantu setiap karyawan mencapai potensi penuh mereka. Kinerja karyawan baik secara individu maupun tim kerja berpengaruh terhadap kinerja akhir organisasi yang efektif dan efisien. Kinerja yang baik dapat dicapai perusahaan apabila karyawan memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi salah satu variabel yang sangat diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha event organizer. Menurut Hasibuan, (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menggugah minat seseorang dalam pekerjaannya dan mendorong kolaborasi, efisiensi, dan integrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja mampu mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Selain motivasi, Kedisiplinan erat kaitannya dengan kinerja karyawan untuk melaksanakan program kerja mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alan Pranata et al., (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata Denpasar. Menurut Afandi, (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan manajer sebagai strategi untuk mencoba meningkatkan kesadaran dan kemauan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu strategi yang digunakan oleh manajer untuk menjalin hubungan dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua standar organisasi.

PT Armada Finance merupakan perusahaan pembiayaan dengan fokus pada usaha pembiayaan konsumen dalam bentuk penyediaan dana bagi debitur atau calon debitur yang ingin membeli kendaraan dengan pembayaran secara angsuran. Pembiayaan konsumen dengan jaminan kendaraan bermotor khususnya kendaraan roda 4 atau lebih, dalam kondisi baru maupun bekas berupa kendaraan niaga ataupun kendaraan pribadi dengan skema pembiayaan untuk investasi, modal kerja, dan multi guna melalui sewa pembiayaan, anjak piutang, dan pembiayaan konsumen dengan agunan pembiayaan Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB) yang akan disimpan oleh perusahaan dan akan diserahkan kepada debitur apabila seluruh kewajiban pembayaran angsuran telah lunas.

Berdasarkan observasi dengan HRD PT Armada Finance Magelang Ibu Diah Mei Setyawati bahwa PT Armada Finance Magelang memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini seperti divisi HRD beberapa ada yang diisi oleh sarjana komunikasi, divisi IT beberapa ada yang diisi oleh sarjana ekonomi sehingga karyawan dituntut untuk dapat memiliki kompetensi yang baik guna mendukung kecakapan dan keterampilan dalam mengikuti perkembangan bisnis finance yang kian pesat untuk berorientasi menuju kecepatan pelayanan kepada nasabah. Selain itu karyawan terlalu lama berada di divisinya sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mempunyai prestasi kerja yang baru atau pencapaian baru dalam bekerja dan memberikan peluang untuk menimbulkan kreativitas baru pada karyawan PT Armada Finance Magelang. Kinerja akan meningkat ketika seseorang lebih termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas, dan kinerja akan turun ketika seseorang kurang termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas (Kasmir, 2022). Selain itu diperlukannya kecepatan dalam penanganan masalah pada perusahaan yang perlu diselesaikan bersama namun sering terjadi keterlambatan pelaporan kinerja di beberapa bagian divisi pada PT Armada Finance Magelang yang membuat penanganan masalah kurang optimal khususnya pada penjualan produk pembiayaan yang saat ini pada kondisi tren menurun.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Afandi, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil usaha yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai merupakan gambaran seberapa baik kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020). Kinerja adalah prestasi kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh karyawan ke perusahaan dan bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik guna mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik guna mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan eksistensi perusahaan agar terus hidup, tumbuh, dan berkembang pada lingkungan bisnis yang kompetitif (persaingan). Menurut Kasmir, (2022) mengemukakan bahwa terdapat indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kaulitas, Kuantitas, Waktu, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2019) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu dan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kerja, baik organisasi maupun perorangan dengan fokus pada sikap perilaku, pengetahuan dan ketrampilan seseorang. Lalu menurut Kessi, (2019) yang mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan atau menguasai suatu tugas serta mampu mengevaluasi tugas atau peraturan-peraturan kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dalam diri seseorang yang memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian, dan sikap dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pada perusahaan. Kompetensi bukan hanya sebagai pengetahuan, melainkan tentang bakat, kemampuan, atau kualitas pribadi yang unik dapat secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wibowo, (2019) mendefinisikan indikator kompetensi karyawan model Spencer & Spencer antara lain: Pengetahuan, Ketrampilan dan Perilaku.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menggugah minat seseorang dalam pekerjaannya dan mendorong kolaborasi, efisiensi, dan integrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Lalu menurut Kasmir, (2022) Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan disebut dengan motivasi kerja. Kinerja yang baik pada akhirnya dihasilkan dari rangsangan atau dorongan baik dari dalam maupun dari luar individu. Motivasi kerja muncul dalam diri karyawan untuk dapat mendorong karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan yang dituju atau target yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi sebagai konsep sikap yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan/organisasi. Motivasi sering kali diberikan oleh manajer perusahaan guna mendorong agar mendapat hasil kinerja yang baik. Motivasi dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Menurut Hasibuan, (2019) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi dari teori motivasi Mc.Clelland antara lain: kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi, (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer sebagai strategi untuk mencoba meningkatkan kesadaran dan kemauan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan karyawan yang disiplin mematuhi semua peraturan maka perusahaan akan dapat mencapai kinerja dengan baik. Lalu menurut Yuliantanty, (2019) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disiplin kerja sebuah kemampuan karyawan secara terus menerus mengikuti nilai dan norma yang ada pada perusahaan atau organisasi tanpa terjadi pelanggaran pada peraturan yang telah diberlakukan. Disiplin kerja harus menghasilkan peningkatan kinerja karyawan guna meningkatkan pencapaian dalam pekerjaan yang optimal. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Afandi, (2018) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi antara lain; masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, memenuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan dan target pekerjaan.

HIPOTESIS PENELITIAN**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Menurut Wibowo, (2019) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu dan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian, karyawan harus memiliki kompetensi dalam menunjang pekerjaannya. Sehingga terdapat hubungan antara kompetensi yang dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Thamrin Noor, (2022) kinerja seorang pegawai akan terpengaruh dari segi kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandirian jika kompetensi yang dimilikinya tidak mencukupi untuk menunjang pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan, (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menggugah minat seseorang dalam pekerjaannya dan mendorong kolaborasi, efisiensi, dan integrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja yang dengan kinerja

karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Mahadin, (2018) Karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih serius dan berusaha mengembangkan keterampilan mereka dengan cara yang berbeda agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja yang efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Menurut Afandi, (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer sebagai strategi untuk mencoba meningkatkan kesadaran dan kemauan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kesadaran diri karyawan untuk taat peraturan dan norma perlu dibangun oleh karyawan dalam kedisiplinan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga, terdapat hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Menurut Syarief et al., (2022) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan karena dengan disiplin yang kuat yang bersumber dari kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan akan membuat pekerjaan dilakukan lebih efektif dan efisien, sedangkan disiplin yang lemah akan meningkatkan kemungkinan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian pada penelitian ini berdasarkan analisis datanya adalah dengan pendekatan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan (Sekaran Bougie, 2017). Dalam penelitian ini, digunakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung menggunakan kuesioner yang dilaksanakan baik secara penyebaran kuesioner maupun tatap muka. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Armada Finance Magelang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini digunakan, teknik analisis data yang meliputi teknik analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, Ghazali (2021).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Ket
X1.1.1	0.869	0.227	Valid
X1.1.2	0.875	0.227	Valid
X1.1.3	0.862	0.227	Valid
X1.2.1	0.855	0.227	Valid
X1.2.2	0.644	0.227	Valid
X1.2.3	0.813	0.227	Valid
X1.3.1	0.863	0.227	Valid
X1.3.2	0.853	0.227	Valid
X1.3.3	0.730	0.227	Valid
X2.1.1	0.727	0.227	Valid
X2.1.2	0.779	0.227	Valid
X2.1.3	0.761	0.227	Valid
X2.2.1	0.814	0.227	Valid

X2.2.2	0.633	0.227	Valid
X2.2.3	0.750	0.227	Valid
X2.3.1	0.793	0.227	Valid
X2.3.2	0.659	0.227	Valid
X2.3.3	0.626	0.227	Valid
X3.1.1	0.839	0.227	Valid
X3.1.2	0.819	0.227	Valid
X3.2.1	0.825	0.227	Valid
X3.2.2	0.644	0.227	Valid
X3.3.1	0.848	0.227	Valid
X3.3.2	0.759	0.227	Valid
X3.4.1	0.808	0.227	Valid
X3.4.2	0.702	0.227	Valid
Y1.1.1	0.807	0.227	Valid
Y1.1.2	0.773	0.227	Valid
Y1.2.1	0.649	0.227	Valid
Y1.2.2	0.898	0.227	Valid
Y1.3.1	0.840	0.227	Valid
Y1.3.2	0.742	0.227	Valid
Y1.4.1	0.739	0.227	Valid
Y1.4.2	0.827	0.227	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai hitung $> r$ tabel (0,344) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$ (Supriyanto & Maharani, 2013). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.938	Reliabel
Motivasi	0.875	Reliabel
Disiplin	0.904	Reliabel
Kinerja	0.933	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

ANALISIS KUANTITATIF

Tabel 3
Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.872	2.846		.306	.761
Kompetensi	.451	.158	.388	2.856	.008
Motivasi	.340	.116	.349	2.937	.006
Disiplin	.300	.147	.258	2.045	.049

Sumber : Data diolah, 2024

Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.872 + 0.451X_1 + 0.340X_2 + 0.300X_3$$

1. Konstanta (a) Nilai konstanta sebesar 0.872 artinya apabila variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) sama dengan 0 (konstan) maka nilai Kinerja sebesar 0.872.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X1) Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,451. Hal ini berarti apabila Kompetensi mengalami peningkatan maka Kinerja juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila Kompetensi mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,340. Hal ini berarti apabila Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila Motivasi mengalami penurunan maka Kinerja akan mengalami penurunan.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin (X3) Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,300. Hal ini berarti apabila Disiplin mengalami peningkatan maka Kinerja juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila Disiplin mengalami penurunan maka Kinerja akan mengalami penurunan.

Uji Hipotesis

Tabel 4
Uji F

ANOVA^a

	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	947.653	3	315.884	71.670	.000 ^b
Residual	136.632	31	4.407		
Total	1084.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompetensi

Sumber : hasil uji SPSS

Hasil analisis uji simultan berdasarkan Uji F yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi sebesar 0,000 telah menunjukkan kurang dari nilai probabilitas sebesar 0,05. Dengan demikian untuk uji hipotesis menggunakan

perbandingan signifikansi dengan probabilitas 0.05 pada pengaruh secara simultan Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y) dapat disimpulkan hipotesis keempat (H4) **diterima**.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
 Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.008. Hal tersebut menandakan bahwa nilai signifikansi ≤ 0.050 , yang berarti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) dinyatakan **diterima**.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.006. Hal tersebut menandakan bahwa nilai signifikansi ≤ 0.050 , yang berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) dinyatakan **diterima**.
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan
 Variabel Disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar 0.049. Hal tersebut menandakan bahwa nilai signifikansi < 0.050 , yang berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dinyatakan **diterima**.

Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.935 ^a	.874	.862	2.099

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

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai Koefisien determinasi (*Adj. R Square*) sebesar 0,862, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) yang mempengaruhi variabel Kinerja (Y) sebesar 86,2%, sedangkan sisanya sebesar 13,8 % adalah pengaruh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN BATASAN

Kompetensi Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Armada Finance Magelang. Dengan hasil nilai signifikan adalah 0,008. Hal ini mengindikasikan apabila ada peningkatan pada kompetensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada PT Armada Finance Magelang. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didukung

oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu dan didasari oleh pengetahuan dan keterampilan (Wibowo, 2019). Kompetensi merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan mampu menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan akan dapat lebih berkembang lagi dan mampu bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat. Karyawan PT Armada Finance Magelang memegang peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dengan kompetensi yang baik tentu akan memberikan pengaruh yang positif dan sebaliknya karyawan dengan kompetensi yang kurang akan cenderung menjadi penghambat bagi kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja Berpengaruh Langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Armada Finance Magelang. Dengan hasil nilai signifikan adalah 0,006. Hal ini mengindikasikan apabila ada peningkatan pada motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada PT Armada Finance Magelang. Motivasi memberikan daya gerak untuk menggugah minat seseorang dalam pekerjaannya dan mendorong kolaborasi, efisiensi, dan integrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Dalam peranannya, motivasi mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki karyawan PT Armada Finance Magelang telah menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif. Motivasi berperan mendorong karyawan PT Armada Finance Magelang dalam bekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang berupaya agar mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan telah ditentukan. Selain itu, ketepatan motivasi yang diberikan pada karyawan PT Armada Finance Magelang mendorong karyawan bekerja lebih efektif.

Disiplin kerja Berpengaruh langsung dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Armada Finance Magelang. Dengan hasil nilai signifikan adalah 0,049. Hal ini mengindikasikan apabila ada peningkatan pada disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada PT Armada Finance Magelang. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan agar karyawan dapat membiasakan diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran dan kemauan individu menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Kedisiplinan yang ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan seringkali digunakan manajer sebagai strategi untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penerapan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan PT Armada Finance Magelang merupakan strategi yang dipergunakan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Karyawan PT Armada Finance Magelang telah meningkatkan kesadaran diri dalam kedisiplinan yang dibangun untuk mentaati peraturan dan norma karyawan dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan PT Armada Finance Magelang memiliki kedisiplinan yang ditanamkan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditentukan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi, Motivasi kerja dan disiplin kerja Berpengaruh bersama-sama positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pada Karyawan PT Armada Finance

Magelang. Hal ini dibuktikan koefisien korelasi variable Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) masing masing bernilai positif. Sedangkan berdasarkan uji F secara simultan yang membandingkan nilai signifikansi (0,000) telah menunjukkan kurang dari nilai probabilitas sebesar 0,05 menunjukkan hipotesis pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja PT Armada Finance Magelang adalah diterima. Kinerja merupakan hasil usaha yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan (Kasmir, 2022). Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik guna mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan sendiri akan meningkat apabila karyawan tersebut memiliki semangat sebagai modal utamanya dalam bekerja dan karyawan yang kompeten dapat menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis data serta beberapa temuan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa *kompetensi*, motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Armada Finance, **hipotesis diterima**.
2. *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Armada Finance, **hipotesis diterima**.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Armada Finance, **hipotesis diterima**.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Armada Finance, **hipotesis diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bersihanta Tarigan, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Dbs Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi , 1-10.
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo Se., M M, M S Prof. Dr. Hamidah S. E., And M M Prof. Dr. Thomas Suyatno. 2022. Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran Dan Implikasi. Feniks Muda Sejahtera.
- Dr. H. M. Thamrin Noor, M M. 2022. Monograf Motivasi Dan Kompetensi Kinerja Karyawan Pada Pt Penascop Maritim Indonesia. Cv Azka Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Pt Raja Grafindo Persada.
- K. Alan Pranata, N. Landra, And N. Made Dwi Puspitawati, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar," J. Emas, Vol. Volume 3, No. Nomor 3, Pp. 202–216, 2022.

- Kessi, A M P. 2019. *Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- M. Effendi, F. Y. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, I(1), 88-98
- Nurfitriani, M M. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *Akselerasi J. Ilm. Nas.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 60–74, 2021.
- Nurwin And A. Frianto, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 9, No. 3, Pp. 876–885, 2021.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas, I B. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, S. Rahayu, And Choiriyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *J. Bisnis, Manaj. Dan Ekon.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–21, 2023.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : Aksara Timur
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Situngkir, T L Et Al. 2020. *Bank Dan Lembaga Keuangan Non Bank*. Penerbit Pustaka Rumah C1nta.
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Suryani, N K, I.A.P.W. Sugianingrat, And K.D.I.S. Laksemini. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra.
- Syarief, F Et Al. 2022. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Widina.
- Trisdiana, A. Sutrisna, And M. Karmila, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya,” *J. Ris. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 67–78, 2023.
- Titisari, Millenia, And Khairul Ikhwan. 2021. “Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya.” *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)* 6(3): 11.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliastanty, S. 2019. *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis: Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*. Cv. Pena Persada.