

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK

Nopia

Email: nopiatabita@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Siantan Cabang Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan di Supermarket Kaisar Siantan Cabang Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden pada Supermarket Kaisar Siantan Cabang Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling Jenuh* yaitu semua populasi karyawan tersebut dijadikan sampel. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang digunakan menggunakan program *Software spss 22*. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Maka, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, karena jika sumber daya manusia nya meningkat maka kinerja karyawannya akan semakin baik pula.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dari setiap karyawan yang dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pengawasan dari atasan dan akan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dengan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan. Kedisiplinan

dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengarahkan dan mengontrol setiap tindakan dan perilaku karyawan agar karyawannya mematuhi dan menghormati peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, apabila sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang handal dengan tuntunan pekerjaan yang dikerjakan. kompetensi suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

Menurut Wibowo (2017) pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Irham Fahmi (2016: 52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut Zwell (dalam wibowo. 2017:276-277) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan berkerja baik dengan orang lain memuaskan sebutuhannya.

3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi

Menurut Irham Fahmi (2016:54) terdapat lima dimensi kompetensi yaitu:

1. Motif adalah sesuatu 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 orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras, dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya mewujudkan tujuan perusahaan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusannya. Pengertian motivasi berdasarkan para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Irham Fahmi (2016: 107) "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan."
2. Menurut Soroso dalam Irham Fahmi (2016: 107) "Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu."

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008: 157) ada empat indikator tentang motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang, makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan :fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan social tenaga kerja, dan pension, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan social, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhannya untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

Menurut Fahmi (2016: 75) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sinambela (2018: 334) “ Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja: proses ini melibatkan perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengelola komunikasi masalah-masalah kinerja pegawai”

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan, Fathoni (2006: 172)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016: 195) menjelaskan bahwa ada delapan indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan 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 kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan , kedisiplinan mereka akan semakin meningkat.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar mengawasi dan memberi petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan empengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Memurut Kasmir (2017: 182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017: 188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan”.

Dari definisi diatas, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2005: 145) menjelaskan ada empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Kerja sama sesuatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang dilakukan secara bersama-sama.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

H_3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

H_4 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang di sebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Supermarket Kaisar Cabang Pontianak yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *Sampling jenuh* yaitu keseluruhan jumlah 50 orang karyawan yang bekerja di Supermarket Kaisar Cabang Pontianak. Analisis data dilakukan secara kuantitaif, untuk menjelaskan analisis pada setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *statistical package for the social sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
SUPERMARKET KASIR SIANTAN CABANG PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,428	0.2787	Valid
	X1.2	0,438	0.2787	Valid
	X1.3	0,493	0.2787	Valid
	X1.4	0,677	0.2787	Valid
	X1.5	0,752	0.2787	Valid
	X1.6	0,510	0.2787	Valid
	X1.7	0,777	0.2787	Valid
	X1.8	0,752	0.2787	Valid
	X1.9	0,451	0.2787	Valid
	X1.10	0,580	0.2787	Valid
	X1.11	0,425	0.2787	Valid
	X1.12	0,587	0.2787	Valid
	X1.13	0,530	0.2787	Valid
	X1.14	0,632	0.2787	Valid
	X1.15	0,617	0.2787	Valid
Kompetensi (X ₂)	X2.1	0,471	0.2787	Valid
	X2.2	0,371	0.2787	Valid
	X2.3	0,356	0.2787	Valid
	X2.4	0,370	0.2787	Valid
	X2.5	0,452	0.2787	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi (X ₂)	X2.6	0,540	0.2787	Valid
	X2.7	0,447	0.2787	Valid
	X2.8	0,490	0.2787	Valid
	X2.9	0,452	0.2787	Valid
	X2.10	0,504	0.2787	Valid
	X2.11	0,484	0.2787	Valid
	X2.12	0,624	0.2787	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,643	0.2787	Valid
	X3.2	0,603	0.2787	Valid
	X3.3	0,800	0.2787	Valid
	X3.4	0,499	0.2787	Valid
	X3.5	0,427	0.2787	Valid
	X3.6	0,404	0.2787	Valid
	X3.7	0,417	0.2787	Valid
	X3.8	0,447	0.2787	Valid
	X3.9	0,534	0.2787	Valid
	X3.10	0,451	0.2787	Valid
	X3.11	0,524	0.2787	Valid
	X3.12	0,800	0.2787	Valid
	X3.13	0,609	0.2787	Valid
	X3.14	0,577	0.2787	Valid
	X3.15	0,435	0.2787	Valid
	X3.16	0,800	0.2787	Valid
	X3.17	0,560	0.2787	Valid
	X3.18	0,513	0.2787	Valid
	X3.19	0,591	0.2787	Valid
	X3.20	0,474	0.2787	Valid
	X3.21	0,513	0.2787	Valid
	X3.22	0,574	0.2787	Valid
	X3.23	0,451	0.2787	Valid
	X3.24	0,800	0.2787	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,438	0.2787	Valid
	Y1.2	0,641	0.2787	Valid
	Y1.3	0,557	0.2787	Valid
	Y1.4	0,735	0.2787	Valid
	Y1.5	0,572	0.2787	Valid
	Y1.6	0,587	0.2787	Valid
	Y1.7	0,592	0.2787	Valid
	Y1.8	0,583	0.2787	Valid
	Y1.9	0,418	0.2787	Valid
	Y1.10	0,351	0.2787	Valid
	Y1.11	0,735	0.2787	Valid
	Y1.12	0,452	0.2787	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi (X_2), variabel disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid.

2. Uji Reabilitas

**TABEL 2
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,854	0,60	Reliabel
Motoivasi (X_2)	0,662	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,904	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* variabel kompetensi (X_1) sebesar $0,854 > 0,60$, variabel motivasi (X_2) sebesar $0,662 > 0,60$, variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $0,904 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan (Y) $0,798 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

**TABEL 3
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	26.548	5.853		4.536	.000	
TOTAL_KOM	.416	.108	.537	3.862	.000	
TOTAL_MO	.389	.120	.335	3.251	.002	
TOTAL_DK	.176	.058	.403	3.013	.004	

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan model regresi pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,537 X_1 + 0,335 X_2 + 0,403 X_3 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,537 yang berarti dari model regresi tersebut variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai 0,335 yang berarti dari model regresi tersebut variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,403 yang berarti dari model regresi tersebut variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

**TABEL 4
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI F**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	177.262	24.396	.000 ^b
	Residual	46	7.266		
	Total	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_MO, TOTAL_KOM

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menejelaskan bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

**TABEL 5
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI t**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	26.548	5.853	4.536	.000
	TOTAL_KOM	.416	.108	.537	3.862
	TOTAL_MO	.389	.120	.335	3.251
	TOTAL_DK	.176	.058	.403	3.013

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompetensi sebesar 3,862 lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel motivasi sebesar 3,251 lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja dan untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,013 lebih besar dari 0,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**TABEL 6
SUPERMARKET KAISAR CABANG SIANTAN DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.589	2.696

a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_MO, TOTAL_KOM

Sumber: Data olahan program SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai R square 0,614 atau 61,40 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 61,40persen dari 38,60 persen persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat di simpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simlutan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket Kaisar Siantan Cabang Pontianak. Karena karyawan yang memiliki keterampilan akan menghasilkan kinerja yang baik di dukung dengan motivasi yang tinggi menunjukan sikap peduli, loyalitas terhadap perusahaan dan di sertasi dengan sikap disiplin kerja yang taat pada peraturan yang sudah di tetapkan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula pada perusahaan tersebut.

Penulis menyarankan kepada perusahaan agar mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga tujuan dan target dalam pelaksanaan pekerjaan

tercapai dengan baik, dan untuk tetap memperhatikan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi tersebut agar tidak berubah sehingga kinerja nya akan selalu meningkat

Penulis juga memberikan saran kepada karyawan agar memperhatikan kedisiplinan nya dalam bekerja dan mentaati peraturan dalam perusahaan, karena karyawan yang disiplin akan menghasilkan kinerja yang bagus bagi perusahaan.

Penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan pengaruh variable kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pada objek penelitian yang lain dengan mengambil ruang lingkup penelitian dan responden yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2008
- Fahton. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers.

