

PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE (FIF) DI KOTA MADIUN

Finsa Prayogo Utomo¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, work discipline, and work motivation on the performance of employees of PT. Federal International Finance (FIF) in Madiun City. The variables in this study are competence (X1), work discipline (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y). The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using Non Probability Sampling technique. The sample used was 40 respondents. Based on the results of statistical tests, it shows that partially competency has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun. Variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi (X1), kedisiplinan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir ini sangat pesat, salah satunya adalah perkembangan bisnis di bidang pembiayaan (finance) (Yeni et al., 2019). Hal ini disebabkan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, sehingga perusahaan finance harus mampu mengakomodasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan stake holder seperti kreditur, pemasok,

konsumen, karyawan, pemerintah dan lainnya (Arofah et al., 2022). Hadirnya layanan jasa dari perusahaan finance diyakini masyarakat luas sebagai lembaga pemberi layanan untuk mempermudah melakukan pembelian barang yang diinginkan, sehingga kebutuhan yang biasanya tidak mudah didapatkan dengan pembayaran tunai bisa terbantu dengan hadirnya perusahaan pembiayaan yang menerapkan sistem kredit, yang dapat dicicil dalam jangka waktu yang fleksibel dengan bunga yang terjangkau (Prasetia, 2021).

PT Federal International Finance (FIF) sebagai perusahaan yang bergerak dibisnis layanan pembiayaan. Jaringan PT FIF terbentang luas mulai dari astra grup, honda sales operation, dealer otomotif dan lainnya. Selain itu melalui pembiayaan konsumen akan mendapatkan pelayanan yang maksimal bagi nasabah diantaranya dalam penyelesaian masalah keluhan nasabah. PT FIF berbisnis sebagai layanan pembiayaan sepeda motor Honda baru maupun seken berkualitas dan layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furniture sepeda sampai dengan traktor tangan. Perusahaan bisa bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan yang besar di bidang bisnis ini. PT FIF harus mempertahankan seorang kinerja perusahaannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan bagi karyawannya, memberi motivasi, dan juga memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Kelangsungan hidup perusahaan di era kompetisi global menuntut manajemen untuk menyusun perencanaan strategis dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi. Perubahan-perubahan yang perlu di respon oleh perusahaan bukan hanya berorientasi pada produk perusahaan saja, melainkan pada aspek-aspek penting yang menyangkut kinerja suatu perusahaan sebagai entitas masyarakat (Dawud, 2019). Sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang menurun yang disebabkan beberapa hal. Seperti kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja bagi karyawan yang saat ini sangat kurang.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021). Sedangkan kinerja berkaitan dengan kompetensi, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang disesuaikan untuk mencapai kinerja yang baik dari kedua belah pihak dan bukan stress kerja yang menimbulkan tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja.

Salah satu kinerja karyawan yang sedang terjadi permasalahan terjadi pada karyawan di FIF Madiun.

Setiap karyawan dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam perusahaan untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih baik dan dapat mendorong karyawan memiliki kinerja yang tinggi (Fauzi & Siregar, 2019). Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi yang baik dan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja (Mayamin, 2021). Berikut merupakan data tingkat pendidikan karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF).

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ter-tulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tjipto & Sutanto, 2018). Adapun masalah yang menyangkut disiplin yang ada di PT. Federal Internasional Finance (FIF) saat ini yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai kedisiplinan karyawan dalam hal jam masuk kerja masih saja terdapat beberapa karyawan datang terlambat sesuai waktu yang sudah di tentukan, dalam hal jam istirahat dan jam pulang terdapat beberapa karyawan beristirahat dan pulang kerja di luar ketentuan yang sudah di buat oleh perusahaan, dalam hal cara berpakaian tidak diperhatikan kebersihan dan kerapian sehingga terlihat lusuh karena hal tersebut menjadi cerminan diri kita. Begitu pula dalam hal sopan santun mereka mengabaikan batasan-batasan antara atasan dan bawahan, antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Priyanti (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Belti & Osnardi (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Selain kedisiplinan kerja, motivasi juga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurunnya motivasi karyawan PT.Federal Internasional Finance (FIF) dalam bekerja yang berdampak kepada kurang efesiennya kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF). Selain kurang efesiennya disetiap karyawan berdampak kepada kurangnya inovatif dan kreatif sumber daya manusia di PT. Federal Internasional Finance (FIF) kurang efektif. Ada sebagian dari pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam bekerja dimana mereka tidak mau melakukan kegiatan lain seperti membantu teman yang kerjanya belum selesai atau

menyampaikan ide ide kreatif dan inovatif untuk mempermudah kinerja pegawai. Hal yang demikian terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi PT. Federal Internasional Finance (FIF). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tolu *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut juga terjadi pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) dikota-kota besar yang ada di Indonesia. Salah satunya yaitu PT. Federal Internasional Finance (FIF) yang ada di Kota Madiun. PT. Federal Internasional Finance (FIF) di Kota Madiun memberikan pelayanan yang baik untuk para konsumen. Dimana kompetensi, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) di Kota Madiun sangat berpengaruh bagi mereka. Berdasarkan penjelasan fenomena diatas saya mengambil judul penelitian skripsi “**Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun**”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Silen (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Sedangkan menurut Spencer dalam Fauzi & Siregar, (2019) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Kedisiplinan Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Illanisa *et al.*, (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Sedangkan menurut Bangun *et al.* (2019) “*Discipline is the willingness of someone to follow all the rules of the company or organization and*

prevailing social norms”. Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Menurut Hasibuan, (2009:141) dalam Arisanti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Changgriawan, 2017). Menurut pendapat dari Astuti *et al.* (2020) bahwa “Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menghasilkan seorang karyawan mau dan mau menggerakkan kemampuannya untuk membentuk keahlian dan ketrampilan para stafnya dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai maksud dan tujuan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian atau pengambilan data dilakukan pada karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun. PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun terletak Jl. Thamrin No.85-87, Klegan, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63117. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang terdiri dari pengumpulan data dari sampel yang diteliti dan digunakan untuk mengkaji hipotesa yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun dengan jumlah sebanyak 40 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 sampel dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel. Dengan menggunakan sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu

kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service solution*) versi 25. Sebelum dilakukan uji Parsial data akan di uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 40 orang dari jumlah keseluruhan karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang kompetensi, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun.

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	24	60%
Perempuan	16	40%
Total	40	100%

Sumber: data primer diolah

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	10	25%
25-35 Tahun	16	40%
35-45 Tahun	10	25%
> 45 Tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber: data primer diolah

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	-	-%
SMA/SMK	11	27,5%
S-1	29	72,5%
Total	40	100%

Sumber: data primer diolah

Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika probabilitas $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berdasarkan tabel 4. 13, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,383 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal..

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	40
Test Statistic	,189
Asymp. Sig. (2-tailed)	,383 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: *Output SPSS*

2. Uji Multikolinearitas**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model	Tolerance		VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,392	7,839
	Kedisiplinan Kerja	,493	5,891
	Motivasi Kerja	,621	4,374
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: *Output SPSS*

Hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* ketiga variabel lebih kecil dari 10. Variabel kompetensi (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki nilai $VIF < 10$. Dari ketiga variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel

bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel kompetensi (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki nilai $> 0,1$. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

3. Uji Autokolerasi

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,888 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 40$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,2848 dan du sebesar 1,7209. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,720 < 1,888 < 2,280$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357	1,888
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: *Output SPSS*

4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada tabel 7, diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0,630	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kedisiplinan Kerja (X_2)	0,793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,802	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,758 + 0,855X_1 + 0,493X_2 + 0,665X_3 + e$$

Nilai konstanta (*a*) bernilai 0,758, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 0,758 apabila variabel kompetensi, kedisiplinan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol atau konstan. Variabel kompetensi (X_1) yang bernilai sebesar 0,855 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga akan meningkat sebesar 0,855 kali. Variabel kedisiplinan kerja (X_2) yang bernilai sebesar 0,493 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika kedisiplinan kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga akan meningkat sebesar 0,493 kali. Variabel motivasi kerja (X_3) yang bernilai sebesar 0,665 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga akan meningkat sebesar 0,665 kali.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,758	,706		1,073	,286
	Kompetensi	,855	,094	1,005	9,069	,000
	Kedisiplinan Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
	Motivasi Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: *Output SPSS*

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial t (Uji t)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Kompetensi	,855	,094	1,005	9,069	,000
Kedisiplinan Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
Motivasi Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel} menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant* (α) = 0,05 (5%) dan *degrees of freedom* = $n - k - 1 = 40 - 3 - 1 = 36$, dengan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,0280 atau 2,028). Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Secara Parsial Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun.
- 2) Pengaruh Secara Parsial Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun.
- 3) Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 18, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun.

2. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber: *Output SPSS*

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel kompetensi (X_1), variabel kedisiplinan kerja (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) mampu menjelaskan sebesar 92,2% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam variabel kompetensi dengan indikator keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja dengan isi indikator kualitas, kuantitas, terjalannya kerjasama dan tanggung jawab.

Objek penelitian ini berdasarkan pada karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun. Berdasarkan jawaban kuesioner responden, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berkaitan dengan masalah kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari kegiatan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kompetensi menunjukkan ukuran kinerja karyawan, mudah mengoperasikan dan memeliharanya serta atribut yang lain yang dinilai di perusahaan.

Karyawan dalam bekerja mampu memahami nilai-nilai dan bekerja dengan jujur. Selain itu karyawan juga mempunyai keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga mempunyai pengalaman kerja yang sangat lama dan sesuai dengan bidangnya masing. Banyak karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan-aturan dan tanggap ketika diberikan pekerjaan oleh atasan mereka. Tidak hanya itu karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga memiliki semangat dan juga motivasi dalam bekerja. Sehingga karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun tidak ada yang putus asa dalam mengatasi permasalahan mereka

dalam bekerja. Kemampuan intelektual yang dimiliki setiap karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun juga memberikan kemudahan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun mampu beradaptasi dengan budaya organisasi yang diterapkan di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun.

Pengaruh Antara Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu melakukan kinerja mereka dengan tinggi pula. Hasil tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun. Bagi pegawai yang berkinerja baik, pendisiplinan dalam bentuk pemberian imbalan bertujuan memperkuat pegawai mempertahankan kinerja baiknya. Pendisiplinan bagi pegawai yang berkinerja buruk berbentuk aliansi penyebab kinerja buruk dan penyusunan rencana bertujuan memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Selain itu indikator-indikator dari disiplin kerja juga memengaruhi seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan ketegasan (Hasibuan dalam Pratama *et al.*, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Shihab *et al.* (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Belti & Osnardi (2020) menjelaskan bahwa hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karena diterapkannya kebijakan untuk mendisiplinkan karyawan-karyawan yang tingkat disiplinnya kurang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Dymastara, E. S. (2020) yang menyatakan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut perlu dikendalikan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun

Motivasi kerja dari karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Madiun sangat baik. Sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Tolu *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurunnya motivasi karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) dalam bekerja yang berdampak kepada kurang efesiennya kinerja karyawan di PT. Federal Internasional Finance (FIF). Selain kurang efesiennya disetiap karyawan berdampak kepada kurangnya inovatif dan kreatif sumber daya manusia di PT. Federal Internasional Finance (FIF) kurang efektif. Ada sebagian dari pegawai yang kurang mampu berinovasi dalam bekerja dimana mereka tidak mau melakukan kegiatan lain seperti membantu teman yang kerjanya belum selesai atau menyampaikan ide ide kreatif dan inovatif untuk mempermudah kinerja pegawai. Hal yang demikian terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam hal mewujudkan visi dan misi PT. Federal Internasional Finance (FIF).

Menurut Hasibuan, (2009:141) dalam Arisanti *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa, 2017). Sedangkan menurut Ardian (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kompetensi, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun.
2. Pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun.
3. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Kota Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.
- Arofah, T., Pratiwi, U., & Mustafa, R. M. (2022). Pengungkapan Corporate Sosial Responsibility Terhadap Manajemen Risiko Dengan Good Corporate Governance Sebagai. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (Jras)*, 1(2), 116–131.
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher’s Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 2020.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dawud, M. (2019). Menerapkan Manajemen Strategi Penyiaran Untuk Penyiaran Dakwah. *Jurnal Al-Hikmah*, 17(1), 109–140.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Univertas Diponegoro.

- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Kristianti, A. (2021). Pengaruh modal kerja dan penjualan terhadap laba bersih pada perusahaan otomotif yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 60-76.
- Mayamin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banyuasin Iii. *Jurnal Media Ekonomi Dan Kewirausahaan (MEKU) FE Universitas Sumatera Selatan*, 1(1).
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Prasetia, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persaingan Dan Pertumbuhan Pasar: Budaya, Sosial, Personal (Suatu Literature Review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 442–462.
- Pratama, D., Agussalim, & Anggraini, M. D. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang*. 4(1), 1–16.
- Priyanti, S. Y. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yantek PLN ULP Gombang*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.

Yeni, F., Gusnadi Erwin, & Hapzi Ali. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Pada Pt.Federal Internasional Finance (Fif) Group Di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 38–54.