Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 3(5) 2022 : 2726-2730

Effect of Work Motivation, Work Discipline And Work Competence On Employee Performance PT Citra Hannochs Niagantara

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

Angelina[1], Hendry[2*], Leonardo[3], Chelwin[4]
Universitas Prima Indonesia[1,2,3,4]
Hendry@unprimdn.ac.id[2]

**Corresponding Author*

ABSTRACT
This research will provide results which see the effect of work motivation, work discipline and work competence on employee performance. In this study the population used is 192 employees and the number of samples taken is 132 employees using quantitative research. By using multiple linear regression analysis. The results that have been researched give results in the form of partial and simultaneous work motivation, work discipline and work competence have a positive and significant effect on employee performance.
Keywords : Work motivation, work discipline, work competence, employee performance

ABSTRAK
Penelitian yang dilakukan ini akan memberikan hasil dimana melihat pengaruh motivasi kerja disiplin kerja serta kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan yaitu 192 karyawan serta jumlah sampel yang diambil adalah 132 karyawan menggunakan kuantitatif penelitian. Dengan menggunakan analisis regresi liniear berganda. Hasil yang telah ditiliti memberikan hasil berupa secara parsil dan simultan motivasi kerja disiplin kerja dan juga kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada dalam diri karyawan dapat berkembang secara maksimal.

Dalam kondisi tersebut integritas pribadi memegang peranan penting untuk memenangkan persaingan. Pengelolaan sumber daya imanusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi iefektivitas organisasi. Kinerja karyawan merupakan perpaduanantara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja akan sangatdipengaruhi oleh iberbagai faktor baik dari karyawan maupun yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan pra riset, banyak karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja, di mana pada perusahaan ini motivasi kerja yang dilaksanakan belum dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Permasalahan ini terletak pada rendahnya pemberian kenaikan gaji kepada para karyawan, kurangnya promosi jabatan di dalam organisasi, insentif maupun uang kerajinan. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terlihat dari frekuensi data promosi, kenaikan gaji dan uang kerajinan. Hal ini menyebabkan karyawan belum dapat menciptakan prestasi kerja di dalam perusahaan.

Submitted : 21 August 2022, Accepted : 8 September 2022, Published : 27 September 2022
Copyright © 2022 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Kriteria untuk memperoleh promosi, kenaikan gaji, dan uang kerajinan adalah dengan rajin bekerja, kerja keras, disiplin dalam kehadiran dan keterlambatan, masa kerja yang cukup lama, dan prestasi kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Citra Hannochs Niagantara adalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan yang menimbulkan ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut (Priansa, 2016) Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

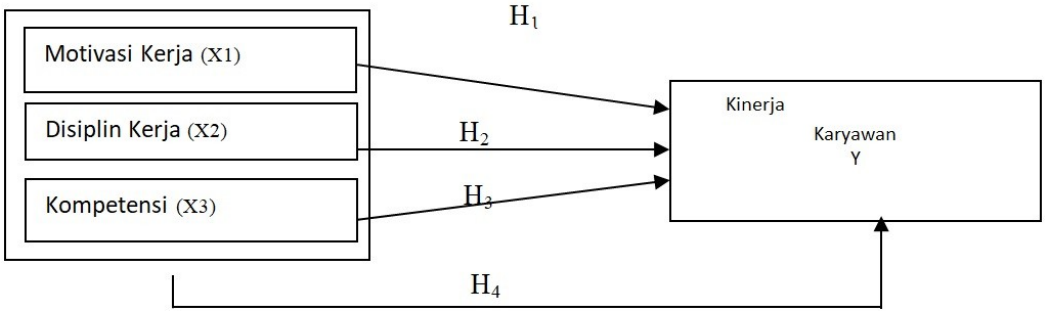
Menurut (Fahmi, 2016), bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Seorang manajer berkewajiban untuk imempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Menurut (Edison, dkk, 2016), standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja.

Kerangka Konseptual

Dari hasil pembahasan di atas diperoleh kerangka konseptual yakni :



Gambar 1. Kerangka Konsep tual

Hipotesis

Dalam penelitian, terdapat hasil jawaban sementara berupa hipotesis yang berisi :

H_1 : Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

H_2 : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

H_3 : Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

H_4 : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

3. Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sujarweni, 2015), penelitian kuantitatif bermaksud untuk memberikan satu tujuan dan perhatian terhadap gejala yang timbulkan dari karakteristik yang didasarkan dalam kehiduan manusia itu sendiri dinamakan sebagai variable. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 192 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 132 karyawan

Dengan dilakukan penelitian ini, peneliti menggunakna data yang berupa terikat dalam permasalahan yang telah diteliti, data yang berupa menggunakan kuesioner adalah teknik yang dilakukan data yang lebih efisien serta peneliti mengetahui data variabel yang akan diukur serta dapat diharapkan dari responden. Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Peneliti menggunakan metode ini untuk imencari informasi tentang profil perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X_1)	Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sumber : Samsudin (201:281)	1. Usaha (*Effort*) 2. Ketekunan (*Persistence*) 3. Arah (*Direction)* Sumber : Priansa (2016:218-219)	Skala *Likert*
Disiplin Kerja (X_2)	Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri degan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sumber : Hamali (2016:215)	1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Waskat 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan Sumber : Hasibuan (2013 : 194)	Skala *Likert*
Kompetensi Kerja (X_3)	Suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sumber : Fahmi (2016:40)	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan Sumber : Wibowo (2014:273)	Skala *Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi." Sumber : Torang (2014:74)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kehadiran 4. Kemampuan berkerja sama Sumber : Bangun (2012:233)	Skala *Likert*

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.048	2.935		.357	.722
	MotivasiKerja	.454	.119	.284	3.832	.000
	DisiplinKerja	.283	.071	.314	3.965	.000
	KompetensiKerja	.198	.067	.230	2.952	.004

a. Dependent Variable: KInerjaKaryawan

Kinerja karyawan = 1,048 + 0,454 Motivasi Kerja + 0,283 Disiplin Kerja + 0,198 Kompetensi Kerja + e

Konstanta sebesar 1,048 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja tidak terdapat konstan maka variabel kinerja karyawan sebesar1,048 satuan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja berupa 0,454 serta nilai positif, dapat dinyatakan dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel motivasi kerja 1 satuan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan berupa 0,454 dengan beranggapan dimana variabel lainya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel disipilin ikerja berupa 0,283 dan

nilai yang didapat positif, dengan hal tesebut dinyatakan dengan setiap kenaikan yang terjadi pada variabel disipin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan berupa 0,283 satuan dengan meiliki anggapan variabel lain tetap.

Koefisien regresi variabel kompetensi kerja sebesar 0,198 dengan nilai yang positif, dalam hasil ini dapat dinyatakan apabila setiap kenaikan variabel kompetensi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,198 satuan beranggapan variabel lainnya akan tetap.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564[a]	.318	.302	6.822

a. Predictors: (Constant), KompetensiKerja, MotivasiKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KInerjaKaryawan

Dari uji koefisien determinasi hasil yang diperngaruhi nilai Adjusted R Square sebesar 0,302 dimana 30,2% dari variasi variabel kinerja karyawan diberikan penjelasan dimana variabel tersebut memotivasi kerja, disipin kerja dan juga ikompetensi kerja untuk sisanya berupa 69,8 (100-30,2%) diberi ipenjelasan bahwa variabel lainnya tidak dilakukan penelitian idalam data ini, seperti kompensasi, pengembangan karir, promosi jabatan dan lainnya.

Tabel 4. Pengujian Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.048	2.935		.357	.722
	MotivasiKerja	.454	.119	.284	3.832	.000
	DisiplinKerja	.283	.071	.314	3.965	.000
	KompetensiKerja	.198	.067	.230	2.952	.004

a. Dependent Variable: KInerjaKaryawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh inilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,832 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hannochs Niagantara. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,965 > 1,979 dan signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hannochs Niagantara. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,952
> 1,979 dan signifikan yang idiperoleh 0,004 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial ikompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hannochs Niagantara

.

5. Penutup

Kesimpulan

Dari hasil yang telah dijelaskna dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut dalam hasil pengujian yang dilakuakan hipotesis secara persial memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,832 > 1,979 serta hasil signifikan didapat adalah 0,000 < 0,05 dimana Ho ditolak serta Ha diterima secara persial motivasi kerja memiliki pengaruh posisi serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hanochs Niagantara. Hasil pengujian yang dilakukan hipotesis secara persial didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3, 965 > 1,979 serta signifikan didapat berupa 0,000 < 0,05, dimana Ho ditolak dan Ha diterima dapat diartikan secara disiplin kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hanochs Niagantara

Hasil selanjutnya adalah hasil yang dilakukan dengan hipotesis secara persial yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 2,952 > 1,979 serta signifikan yang didapat 0.004 < 0,05, dimana Ho ditolak dan Ha diterima dengan secara persial kompetensi kerja berpangaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Hanochs Niagantara, hasil berikut ini didapat dari nilai F_{hitung} (19,921) > F_{tabel} (2,68) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05 dimana Ho ditolak dan Ha diterima dimana secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja kompetensi kerja memiliki pengaruh serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT citra Hanochs Niagantara.

Dengan hasil uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,302 dimana dapat diartikan 30,2% dari beberapa kinerja keryawan yang didapat penjelesannya dimana variasi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja sedangkan sisanya sebesar 69,8 diartika dengan variabel lain yang tidak dilakuakan penelitian ini, seperi kompensasi, pengembangan karir, promosi jabatan dan sebagainya.

Saran

Saran-saran yang berguna adalah :

1. Bagi PT Citra Hannochs Niagantara
   a. Meningkatkan motivasi seperti peningkatan *reward* berupa peningkatan kompensasi langsung maupun tidak langsung.
   b. Meningkatkan aturan perusahaan yang lebih diawasi dan memberikan *punishment* yang sesuai dengan pelanggaran aturan perusahaan.
   c. Meningkatkan kompetensi dengan cara pemberian pemberian pelatihan kerja.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memberik variabel yang baru diluar variabel yang telah dilakukan penelitian oleh penilit.
3. Bagi peneliti, diharapkan dapat mempraktekkan hasil penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja dan memperoleh gelar S1 Manajemen.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia, disarankan agar dapat mempublikasikan hasil penelitian iini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya

Daftar Pustaka

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Fahmi, Irfam. (2016). *Perilaku Organisasi.* Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang : Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Hasibuan, Malayu Sp. (2013). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara

Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan. Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.

Priansa, Juni Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabeta

Samsudin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Pustaka Setia.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner dan Analisi Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.

Surjaweni, Wiratna, V. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Surjaweni, Wiratna, V. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*.Bandung : Alfabeta