

## ***Effect Of Work Discipline, Competence and Motivation of Employees On The Performance Of PT. Anugrah Prima Medan***

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Prima Medan**

**M. Rizki Harimbi<sup>1</sup>, Melkyory Andronicus<sup>2\*</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2</sup>

[andromelki@gmail.com](mailto:andromelki@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of the study was to examine and analyze the effect of work discipline, competence and work motivation on employee performance at PT Anugrah Prima Medan. The population in this study amounted to 129 employees. the number of samples in this study were 98 employees. The sampling technique used is random sampling. In this study, there are three data collection techniques used are questionnaires, interviews and documentation studies. Sources of data using primary data and secondary data. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously and partially Work Discipline, Competence and Work Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance at PT Anugrah Prima Medan.*

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

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi 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. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan.

Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang berkualitas. PT Anugrah Prima Medan juga memiliki masalah pada kinerja karyawannya dimana karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja dan kemudian mengakibatkan penyelesaian pekerjaan karyawan tidak tepat waktu. Berikut data penyelesaian

pekerjaan karyawan yakni: Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat secara nyata, kedisiplinan karyawan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik sekalipun tidak diawasi oleh atasan. Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan agar semua karyawan dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela menaati semua tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan.

Faktor lain yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Anugrah Prima Medan adalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan yang menimbulkan ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. Pada perusahaan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Hal ini mengakibatkan karyawan senior membutuhkan waktu lebih untuk menjelaskan serta mengajari karyawan junior dan kemudian pada perusahaan PT Anugrah Prima Medan kurang menempatkan karyawan pada jabatannya yang sesuai dengan kemampuan (*skill*) maupun pengetahuan karyawan yang dimilikinya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Rendahnya motivasi kerja yang terlihat dari ketidakpuasan kerja karyawan sehingga memilih keluar dari perusahaan. Alasannya adalah kurangnya penerapan promosi jabatan, tidak adanya kenaikan gaji maupun insentif dan bonus. Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan”.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Hamali, 2016), disiplin kerja adalah Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Hasibuan, 2016), indikator disiplin kerja yaitu

1. Teladan pemimpin
2. Balas jasa
3. Waskat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan.

### **Kompetensi**

Menurut (Fahmi, 2016), Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jua dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2018) adalah :

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Samsudin, 2017), Motivasi kerja adalah Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2016), Teori maslow terdiri atas :

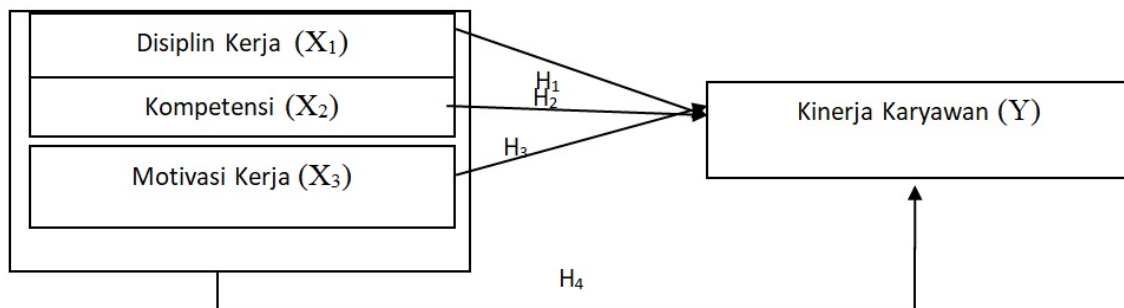
1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

### Kinerja Karyawan

Menurut (Torang, 2016), Kinerja Karyawan merupakan 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. Menurut (Bangun, 2018), pengukuran kinerja karyawan adalah :

1. Jumlah pekerja
2. Kualitas pekerjaan
3. Kehadiran
4. Kemampuan bekerja sama.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. kerangka konseptual dalam penelitian

### Hipotesis Penelitian

Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan
- H4 : Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan

### 3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 129 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Regresi berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|               | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| (Constant)    | .964                        | 3.324      |                           | .290  | .772 |
| DisiplinKerja | .315                        | .087       | .309                      | 3.597 | .001 |
| Kompetensi    | .264                        | .080       | .289                      | 3.302 | .001 |
| MotivasiKerja | .283                        | .101       | .255                      | 2.803 | .006 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

$$Y = 0,964 + 0,315 X_1 + 0,264 X_2 + 0,283 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 0,964 yang menunjukkan variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 0,964.
2. Nilai satuan regresi disiplin kerja sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 , maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 satuan.
3. Nilai satuan regresi kompetensi sebesar 0,264 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,264 satuan.
4. Nilai satuan regresi motivasi kerja sebesar 0,283 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,283 satuan.

#### Koefisien Determinasi Hipotesis

Determinasi hasil yaitu:

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |   |                   |                   |                            |       |
|---------------|---|-------------------|-------------------|----------------------------|-------|
| Model         | R | R Square          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |       |
| Dimension 0   | 1 | .636 <sup>a</sup> | .404              | .385                       | 9.496 |

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 2. kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% (100% - 38,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, kepuasan kerja, dan sebagainya.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

**Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>b</sup>                                                  |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                               |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                   | Regression | 5742.127       | 3  | 1914.042    | 21.228 | .000 <sup>a</sup> |
|                                                                     | Residual   | 8475.475       | 94 | 90.165      |        |                   |
|                                                                     | Total      | 14217.602      | 97 |             |        |                   |
| a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, Kompetensi |            |                |    |             |        |                   |

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

## b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber:Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 3. dilihat dari nilai F hitung (21,228) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)**

|       |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1     | (Constant)    | .964                        | 3.324      |                           | .290  | .772 |
|       | DisiplinKerja | .315                        | .087       | .309                      | 3.597 | .001 |
|       | Kompetensi    | .264                        | .080       | .289                      | 3.302 | .001 |
|       | MotivasiKerja | .283                        | .101       | .255                      | 2.803 | .006 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber:Data Olahan SPSS, 2022

Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,897 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,302 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,803 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,006 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,897 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Fahmi (2016:42), 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 mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat secara nyata, kedisiplinan karyawan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik sekalipun tidak diawasi oleh atasan. Penerapan disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan agar semua karyawan dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela menaati semua tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan. Faktor lain yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Anugrah Prima Medan adalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan

yang menimbulkan ketidakefektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. Terjadinya ketidakhadiran karyawan yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $3,302 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,001 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Edison, dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja. Pada perusahaan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat. Hal ini mengakibatkan karyawan senior membutuhkan waktu lebih untuk menjelaskan serta mengajari karyawan junior dan kemudian pada perusahaan PT Anugrah Prima Medan kurang menempatkan karyawan pada jabatannya yang sesuai dengan kemampuan (*skill*) maupun pengetahuan karyawan yang dimilikinya berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,803 > 1,986$  dan signifikan yang diperoleh  $0,006 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Priansa (2016:231) Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif. Rendahnya motivasi kerja yang terlihat dari ketidakpuasan kerja karyawan sehingga memilih keluar dari perusahaan. Alasannya adalah kurangnya penerapan promosi jabatan, tidak adanya kenaikan gaji maupun insentif dan bonus.

## 5. Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial dan secara simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Prima Medan. Saran dalam penelitian ini diharapkan perusahaan meningkatkan Memperbaiki disiplin kerja dengan mengubah sanksi yang lebih berat sehingga karyawan dapat bertindak dan bersikap disiplin. Memperbaiki kompetensi kerja yang rendah dengan pembelian pelatihan

## Daftar Pustaka

- Amir. (2015). *Manajemen Strategik: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Citra, Andriani. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal*.
- Edison, Emron., Yohny. anwar. & Imas, komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwadi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. *Jurnal*.
- Anrio, Muaja. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal*.
- Manullang, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.

- Nurjaman, Kadar. (2018). *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu,
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.