

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rengo Containers Tangerang

Rahmawati Martha Puspita*

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
rahmamartha34@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Januari 2023;
Perbaikan 30 Februari 2023;
Diterima 21 Maret 2023;
Tersedia online 12 April 2023

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Kompetensi
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Surya Rengo Containers Tangerang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan rumus Yamene dan analisis data dilakukan dengan program SPSS 25.0. Sampel diambil dari populasi sebanyak 110 responden dari seluruh karyawan di PT. Surya Rengo Containers Tangerang. Berdasarkan hasil analisis data korelasi antar variabel menghasilkan besarnya pengaruh variabel X dan Y, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi mempengaruhi hasil kinerja karyawan sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Diperoleh nilai t pada hasil uji hipotesis menunjukkan perbandingan antara thitung dan ttabel yaitu thitung untuk disiplin kerja sebesar 7,040 untuk motivasi kerja sebesar 7,453 untuk kompetensi sebesar 15,798, dengan ttabel sebesar 1,659 signifikan $0,000 < 0,05$. Kondisi tersebut berarti thitung > ttabel atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Diperoleh nilai F pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung sebesar 89,951 > Ftabel sebesar 2,69 dan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin kuat menuntut untuk setiap perusahaan melakukan pengembangan usahanya dan memiliki kemampuan berkompetensi ditengah permintaan pasar global yang sangat tinggi. Penting suatu perusahaan menghasilkan dan memiliki hasil kinerja karyawan yang baik untuk kemajuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat bergantung pada kemampuan manajemennya dalam memanfaatkan setiap potensi dan kemampuan sumber daya yang ada. Sebagai usaha untuk memaksimalkan output dan kualitas produksi, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor penunjang keberhasilan produksi termasuk didalamnya faktor sumber daya manusia.

Disiplin kerja termasuk dalam faktor penting mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan sebagai bentuk dari rasa tanggung jawab karyawan disetiap tugas pekerjaan yang diberikan secara baik dan tepat serta rasa untuk tidak melanggar terhadap hal-hal yang bertentangan dalam organisasi dan dengan sadar mematuhi setiap peraturan dalam organisasi (Efrem & Hernawan, 2022). Pengendalian dan pembinaan disiplin kerja harus dilakukan secara rutin dan terjadwal untuk menghindari perilaku inkonsisten dan indiscipliner karyawan terhadap kebijakan yang harus ditaati (Wiediyi & Andy, 2022). Diperlukan keterlibatan manajemen dan seorang pemimpin dalam meningkatkan kesadaran karyawannya dengan menjalin komunikasi yang baik dan sehat serta memupuk sikap positif untuk meninggalkan sikap - sikap negatif yang tidak diperlukan.

Motivasi sebagai bentuk pengarahan dan dorongan kepada karyawan tentang daya dirinya agar dapat bekerja dengan produktif, mau bekerja giat dan terciptanya rasa dihargai (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Motivasi dapat dilihat sebagai dasar untuk memperoleh prestasi dalam berbagai aspek kehidupan melalui peningkatan bakat dan kemauan. Dengan adanya faktor timbulnya motivasi yang terdapat pada diri karyawan, motivasi tersebut harus tetap didorong supaya karyawan dapat bekerja dengan positif, memberikan seluruh kinerja dan keahlian yang ia punya sehingga keinginan dan kebutuhan baik karyawan maupun organisasi perusahaan bisa terpenuhi.

Faktor lain dalam penentu hasil kinerja yang baik yaitu kompetensi yang merupakan sikap dan perilaku seorang dalam melakukan pekerjaannya melalui pengetahuan, keahlian dan nilai yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugasnya. Kompetensi mendasari seorang karyawan untuk memenuhi standar kerja dan target yang telah ditentukan berdasarkan apa yang diketahui, keahlian, dan sikap kerja positif karyawan. Kompetensi dibangun dari pengetahuan, kebiasaan bekerja dan proses pelatihan secara terus menerus yang menentukan kualitas hasil kinerja para tenaga kerja. Kompetensi mencerminkan profesionalisme sebagai suatu yang penting dalam bidang yang dikerjakan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut (Hernawan & Mulandoro, 2021) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan kerja ialah sebuah perilaku atau kemauan seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan yang ada, tunduk pada kepatuhan sukarela terhadap aturan yang berlaku pada organisasi atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.”

Menurut (Marnisah, 2020) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja (*work discipline*) berarti seseorang bersedia mengikuti dan mentaati aturan dan standar organisasi yang ada yaitu mendidik dan mengevaluasi pekerja untuk menumbuhkan kesadaran agar melaksanakan tugas yang telah diberikan agar pekerjaan terlaksana dengan tertib dan teratur.”

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Couter dalam buku (Sumardjo & Priansa, 2018) menyatakan bahwa:

“Motivasi dideskripsikan sebagai kemauan untuk mengerahkan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.”

Menurut (Rismawati et al., 2021) juga menjelaskan bahwa :

“Motivasi kerja didefinisikan sebagai faktor pendorong yang membantu terciptanya gairah kerja seseorang dan kemauan untuk berkolaborasi, berkolaborasi secara efektif, dan berintegrasi sehingga tujuan dapat tercapai.”

Kompetensi

Menurut (Marnisah, 2020) menyatakan bahwa:

“Kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan dasar seseorang, serta pengalamannya, yang akan berdampak pada kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lainnya dengan cepat dan tepat, dengan mematuhi prinsip perusahaan yang sudah disepakati.”

Menurut (Raston Sitio et al., 2022) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah komponen fundamental yang harus dimiliki setiap pegawai dalam mengerjakan tugasnya, sehingga dengan kompetensi yang ada dapat memungkinkan pekerja menyelesaikan pekerjaan sejalan dengan tujuan yang telah disusun dan agar mencapai kinerja karyawan jangka panjang dan keberhasilan pekerjaan.”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan keterlibatan sumber daya manusia yang merupakan indikator bagaimana memperoleh tingkat efisiensi yang tinggi dalam suatu bisnis. Berkaitan dengan hal tersebut, upaya untuk melakukan evaluasi kinerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting dan haruslah dilaksanakan secara objektif mungkin.

Menurut (Sugandha, Yana, Hendra, & Tholok, 2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil akhir yang ditunjukkan oleh setiap individu, seperti performa kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan.”

III. METODE

Objek Penelitian

Perusahaan industri manufaktur yang memproduksi karton box/ karton kemasan bergelombang yaitu PT. Surya Rengo Containers Tangerang.

Jenis dan Sumber Data

Peneliti menerima data langsung dari sumber atau tempat yang menjadi sasaran, yaitu PT. Surya Rengo Containers melalui wawancara, kuisioner dan observasi. Dan juga sumber lain yang didapat dari jurnal, artikel dan buku sesuai dengan kaitan variabel yang telah diteliti.

Populasi

Penulis mengambil sejumlah populasi dari PT. Surya Rengo Containers Tangerang sebanyak 150 karyawan berstatus tetap.

Sampel

Total anggota sample pada penelitian ini adalah 110 karyawan dengan teknik *simple random sampling*.

Teknik Analisis Data

Hasil dan kesimpulan diperoleh melalui berbagai teknik pengujian dengan program SPSS 25.0 guna memenuhi tujuan permasalahan.

IV. HASIL

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.308	2.35714
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel R Square memperlihatkan angka koefisien determinasi adalah 0,315. Artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 31,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya adalah (100% – 31,5% = 68,5%)

b. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.334	2.31361
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel R Square memperlihatkan angka koefisien determinasi adalah 0,340. Artinya motivasi kerja berpengaruh sebesar 34% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya adalah (100% – 34% = 66%)

c. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.695	1.56465
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel R Square memperlihatkan angka koefisien determinasi adalah 0,698. Artinya kompetensi berpengaruh sebesar 69,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya adalah (100% – 69,8% = 30,2%)

d. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.735	1.41460
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja , Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai koefisien determinasi yang didapat adalah 0,743 atau berpengaruh sebesar 74,3% untuk sisanya dipengaruhi variabel lain diluar yang peneliti teliti.

2) Uji T

a. Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.937	3.436		4.930	.000
	Disiplin Kerja	.590	.084	.561	7.040	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Pada variabel X1 memiliki nilai (7,040) > (1,65922) artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y).

b. Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.771	3.268		5.132	.000
	Motivasi Kerja	.575	.077	.583	7.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada variabel X2 memiliki nilai (7,453) > (1,65922) artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y).

c. Kompetensi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.622	2.375		1.525	.130
	Kompetensi	.905	.057	.835	15.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada variabel X3 memiliki nilai (15,798) > (1,65922) artinya Kompetensi memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.528	3	209.509	89.951	.000 ^b
	Residual	246.890	106	2.329		
	Total	875.418	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dapat diidentifikasi yakni nilai 89,951 (f hitung) > 2,69 (f tabel) dengan probabilitas 0.00 < 0.05 diartikan bahwa X1, X2, X3 berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y.

V. KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 31,5%. Ditunjukkan melalui hasil uji T dengan nilai thitung > ttabel atau $7,040 > 1,659$ dengan sig $0,000 < 0,05$
2. Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 34%. Ditunjukkan melalui hasil uji T dengan nilai thitung > ttabel atau $7,453 > 1,659$ dengan sig $0,000 < 0,05$.
3. Kompetensi (X3) memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 69,8%. Ditunjukkan melalui hasil uji T dengan nilai thitung > ttabel atau $15,798 > 1,659$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai Fhitung ($89,951$) > Ftabel ($2,69$) dan probabilitas $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Marnisah, L. (2020). *MANAJEMEN SDM : BERBASIS REVOLUSI INDUSTRI 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Sugandha, Yana, D., Hendra, & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja. *eCo-Buss*, 107-117.
- Hernawan, E., & Mulandoro, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Rahayu Electric. *Journal of Management*, 9(April), 74–85.
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1–8.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Sitio, R., Pasaribu S, R., Nibaho, P., Pardede, P., Sipahutar, M., & Sianipar V, C. (2022). *Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. MAYBANK Indonesia Cabang Juanda Jakarta*. 20 No. 2, 1–14.
- Wiediyya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Sugandha, Yana, D., Hendra, & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja. *eCo-Buss*, 107-117.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.