

# Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro

DOI: <https://doi.org/10.xxxxx/xxxxx>

\*Correspondensi: Nama Lengkap

Email: Email Correspondensi

Mita Adi Kemalasari<sup>1</sup>, Muhamad Naely Azhad<sup>2</sup> dan Pawestri Winahyu<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember 1; e-mail : [mitaadikemalasari@fmail.com](mailto:mitaadikemalasari@fmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Jember 2; e-mail : [muhammadnaelyazhad@unmuhjember.ac.id](mailto:muhammadnaelyazhad@unmuhjember.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember 3; e-mail : [pawestriwinahyu@unmuhjember.ac.id](mailto:pawestriwinahyu@unmuhjember.ac.id)

Published: November, 2022



**Copyright:** © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

pel yang digunakan sebanyak 80 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji t, dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil persamaan regresi linier berganda membuktikan bahwa Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompetensi mampu menjelaskan sebesar 89,7% terhadap Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro, sedangkan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

**Keywords:** Motivasi, Disiplin, Kompetensi, Kinerja.

**Abstract :** Human Resources (HR) has the most important role for the company because human resources are the manager of the system, so that this system continues to run, of course in its management it must pay attention to important aspects such as motivation, work discipline and employee competence, so that Pabrik Gula Semboro employees are involved can be encouraged to provide all capabilities in accordance with what is needed by the company. Pabrik Gula Semboro is one of the State-Owned Enterprises (SOE) which is engaged in agriculture, especially sugar cane as a sugar-producing commodity. This study aims to examine and analyze the effect of motivation, work discipline, and competence on employee performance at the Pabrik Gula Semboro. This type of research is quantitative descriptive. The population in this study are permanent employees of the processing department at the Pabrik Gula Semboro. The sample used was 80 respondents. The analytical tools used in this study consisted of validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, normality and heteroscedasticity tests, t-test, and analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the multiple linear regression equation prove that motivation, work discipline, and competence have a significant effect on employee performance at the Pabrik Gula Semboro. The results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) showed that the variables of Motivation, Work Discipline, and Competence were able to explain 89,7% of employee performance at the Pabrik Gula Semboro, while the remaining 10,3% was explained by other variables not included in the study.

**Keywords:** Motivation, Discipline, Competence, and Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan terpenting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi, disiplin kerja serta kompetensi kerja karyawan, sehingga pegawai yang terlibat dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang dapat menciptakan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi dapat mempermudah perusahaan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi adalah suatu hal yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan mampu bersaing dalam persaingan global (Hasibuan, 2018). Akan tetapi kinerja karyawan didalam sebuah organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus mempunyai motivasi, disiplin dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebab keberhasilan suatu usaha dapat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam perusahaan, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila karyawan yang bekerja didalamnya belum memenuhi persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut. Pada penelitian (Budiman et al., 2016), menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparno, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik ditandai dengan adanya motivasi yang tinggi, serta disiplin dan kompetensi kerja yang optimal. Motivasi yang tinggi ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat.

Karyawan yang memiliki disiplin dan kompetensi kerja yang optimal dapat dilihat dari patuh atau tidaknya karyawan tersebut pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan mampu atau tidak karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dengan memberikan hasil yang optimal. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro dalam satu tahun terakhir :

**Tabel 1.**

### **Data Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pengolahan pada Pabrik Gula Semboro Tahun 2021**

No	Indikator	Persentase	
		Target	Realisasi
1	Kualitas Kerja	100%	87%
2	Kuantitas Kerja	100%	86%
3	Ketepatan Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan	100%	83%
4	Kreativitas Kerja	100%	85%

Sumber : Pabrik Gula Semboro, 2021

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa keempat indikator penilaian kinerja dari Pabrik Gula Semboro belum mencapai target yang telah ditentukan. Dapat dilihat dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kreativitas kerja yang mana hasil dari realisasi kurang mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 Pabrik Gula Semboro menargetkan untuk menggiling tebu sebanyak 700 ribu ton atau setara dengan 35 ribu ton gula pasir serta luas lahan sekitar 9.000 hektare. Dari luas lahan sekitar 9.000 hektare tersebut, 80% milik petani tebu sedangkan 20% milik Pabrik Gula Semboro. Sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, aspek kinerja ini merupakan salah satu masalah yang sering muncul pada karyawan yang sedang menjalani pekerjaannya. Karena kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan seringkali mendapatkan hasil yang kurang optimal. Dalam hal ini tentunya sebuah perusahaan sudah paham akan tindakan apa yang perlu diambil dan bagaimana untuk dapat mengetahui karyawan mana yang memiliki kemampuan kinerja yang bagus dan mumpuni. Kinerja ini memiliki arti tersendiri bagi karyawan karena ketika penilaian kinerja dilakukan pada sebuah perusahaan, maka hal ini dapat menambah gairah kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena pada saat penilaian kinerja dilakukan, atasan akan memperhatikan masing-masing karyawannya. Karyawan dengan kinerja yang tinggi dan berprestasi akan menyambut penilaian kinerja ini dengan senang karena hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang baik untuk jenjang karirnya diperusahaan. Sebaliknya jika karyawan dengan kinerja yang buruk atau rendah, akan menyikapi penilaian kinerja ini sebagai hal yang biasa. Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ini merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena hal ini berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan ini akan membawa perusahaan lebih maju, karena ini dibutuhkan agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Gula Semboro Kabupaten Jember, Jawa Timur adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) agribisnis perkebunan yang hanya memproduksi gula pasir, hal ini dikemukakan oleh kepala bagian pengolahan Pabrik Gula Semboro. Seiring berjalannya waktu tentunya kebutuhan akan gula pasir terus meningkat karena masyarakat menggunakan gula pasir sebagai bahan baku tambahan untuk makanan atau minuman yang dikonsumsi. Untuk tetap mempertahankan produksi gula agar tetap stabil maka diperlukannya kinerja yang baik dari karyawan. Karyawan ini merupakan aspek terpenting didalam suatu perusahaan karena mereka berperan sebagai penggerak di dalam sebuah perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang bagus maka akan membawa perusahaan kearah yang lebih positif, tentunya dalam meningkatkan produktivitas gula pasir dengan kualitas yang terbaik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro.

## METODE

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan teknik pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjabarkan atau menjelaskan, meramalkan, serta mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat, dimana variabel independen (X) bisa mempengaruhi variabel dependen (Y). Pada penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran data, serta penampilan dari hasilnya. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

### Populasi, Sampel, Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro pada tahun 2021 diperoleh dari karyawan bagian administrasi pada Pabrik Gula Semboro yang berjumlah 80 orang karyawan. Dengan memilih karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro sebagai populasi yang ada pada penelitian, tentunya akan selaras dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, karena semua karyawan tetap bagian pengolahan atau populasi dijadikan sampel yang berjumlah 80 orang karyawan. Dimana subyek populasi kurang dari 100 orang karyawan maka seluruh anggota atau karyawan digunakan sebagai sampel. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dengan cara sensus secara langsung kepada karyawan tetap bagian pengolahan Pabrik Gula Semboro.

### Instrumen

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk dapat mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam penelitian ini ada 10 poin dalam skala likert, pada poin 1 sampai 10 dapat diartikan bahwa semakin ke angka 10 maka hal tersebut menunjukkan semakin setuju atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Keterangan		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	80	100%
		Perempuan	-	-
	Jumlah		80	100%
2	Usia	26-40	35	43,75%
		41-54	45	56,25%
	Jumlah		80	100%
3	Masa Kerja	5-10 Tahun	32	40%
		11-20 Tahun	48	60%
	Jumlah		80	100%
4	Pendidikan	SMA/SMK	24	30%
		D1/D2/D3/D4	27	33,75%
		S1/S2/S3	29	36,25%
	Jumlah		80	100%

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase 100% dari 80 responden. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki persentase

sebesar 0% dari 80 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap bagian produksi semuanya berjenis kelamin laki-laki.

Untuk kategori usia karyawan dapat diketahui bahwa karyawan usia 26-40 tahun memiliki persentase 43,75% dari 80 responden. Sedangkan karyawan dengan usia 41-54 tahun memiliki persentase sebesar 56,25% dari 80 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 41-54 tahun lebih banyak dibanding dengan karyawan berusia 26-40 tahun. Untuk kategori masa kerja karyawan dapat diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun memiliki persentase sebesar 40% dari 80 responden. Sedangkan karyawan dengan masa kerja 11-20 tahun memiliki persentase 60% dari 80 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 11-20 tahun lebih banyak jika disbanding dengan karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun. Untuk kategori pendidikan karyawan dapat diketahui bahwa karyawan dengan ijazah SMA/SMK memiliki persentase 30% dari 80 responden. Sedangkan karyawan dengan ijazah D1/D2/D3/D4 memiliki persentase 33,75% dari 80 responden. Dan untuk karyawan dengan ijazah S1/S2/S3 memiliki persentase sebesar 36,25% dari 80 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan ijazah S1/S2/S3 lebih mendominasi jika dibandingkan dengan karyawan dengan ijazah SMA/SMK dan D1/D2/D3/D4.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel 5% (80)	R Hitung	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)				
X1.1	0,219	0,849	0,000	Valid
X1.2	0,219	0,862	0,000	Valid
X1.3	0,219	0,850	0,000	Valid
X1.4	0,219	0,924	0,000	Valid
Disiplin (X2)				
X2.1	0,219	0,893	0,000	Valid
X2.2	0,219	0,826	0,000	Valid
X2.3	0,219	0,849	0,000	Valid
X2.4	0,219	0,883	0,000	Valid
X2.5	0,219	0,868	0,000	Valid
X2.6	0,219	0,933	0,000	Valid
Kompetensi (X3)				
X3.1	0,219	0,846	0,000	Valid
X3.2	0,219	0,747	0,000	Valid
X3.3	0,219	0,747	0,000	Valid
X3.4	0,219	0,815	0,000	Valid
X3.5	0,219	0,799	0,000	Valid
Kinerja (Y)				
Y1.1	0,219	0,927	0,000	Valid
Y1.2	0,219	0,784	0,000	Valid
Y1.3	0,219	0,760	0,000	Valid
Y1.4	0,219	0,929	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka dari itu instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,70	0,894	Reliabel
Disiplin (X2)	0,70	0,939	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,70	0,849	Reliabel
Kinerja (Y)	0,70	0,873	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas menyatakan bahwa dari hasil perhitungan SPSS versi 25 jumlah nilai menunjukkan lebih besar dari 0,70, maka hal ini dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	-0,427
2	Motivasi (X1)	0,330
3	Disiplin (X2)	0,387
4	Kompetensi (X3)	0,081

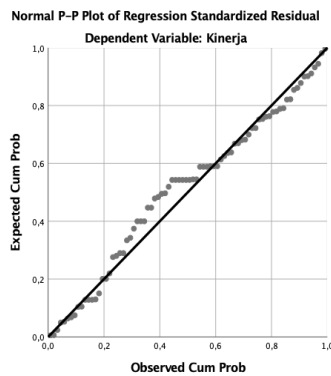
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = -0,427 + 0,330X_1 + 0,387X_2 + 0,081X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = konstanta sebesar -0,427 menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan kompetensi dinilai tidak konstan, maka kinerja karyawan tetap bagian produksi di Pabrik Gula Semboro akan berpengaruh negatif sebesar -0,427. Variabel motivasi (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,330. Artinya setiap penambahan variabel motivasi sebesar 1, maka variabel motivasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel motivasi kearah yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel disiplin (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,387. Artinya setiap penambahan variabel disiplin sebesar 1, maka variabel disiplin akan mengalami peningkatan sebesar 0,387. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel disiplin kearah yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kompetensi (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,081. Artinya setiap penambahan variabel kompetensi sebesar 1, maka variabel kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kompetensi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dijabarkan bahwa *Standardized Residual Dependent* variabel kinerja (Y) pada garis tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Artinya hal tersebut dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak. Dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018) yaitu jika tidak terdapat adanya pola tertentu serta tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang dikatakan baik yaitu homokedastisitas atau tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji T

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	-0,427
2	Motivasi (X1)	0,330
3	Disiplin (X2)	0,387
4	Kompetensi (X3)	0,081

Sumber : Data Primer diolah 2022

Hasil uji variabel motivasi menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel. Pada tabel 6 menunjukkan bahwa t hitung variabel motivasi sebesar 2,374, sementara t tabel sebesar 1,66412 dengan signifikansi

0,020 yang tentunya lebih kecil daripada 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji variabel disiplin menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel. Pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa t hitung variabel disiplin sebesar 4,173, sementara t tabel sebesar 1,66412 dengan signifikansi 0,000 yang tentunya lebih kecil daripada 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji variabel kompetensi menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel. Pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa t hitung variabel kompetensi sebesar 2,370, sementara t tabel sebesar 1,66412 dengan signifikansi 0,020 yang tentunya lebih kecil daripada 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,949
2	<i>R Square</i>	0,901
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,897

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,897, hal ini berarti 89,7% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin, dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 10,3% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Pada hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal tersebut akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang semakin tinggi dalam bekerja di Pabrik Gula Semboro. Sehingga dapat dijabarkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil dari adanya pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh dari nilai t hitung 2,374 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purba, Deni Candra & Loindong, 2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Beti, 2016) menyatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Suparno, 2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal tersebut akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang semakin tinggi dalam bekerja di Pabrik Gula Semboro. Sehingga dapat dijabarkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil dari adanya pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh dari nilai t hitung 4,173 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) menyatakan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siswati, 2015) yang menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Nuryani, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hal tersebut akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang semakin tinggi dalam bekerja di Pabrik Gula Semboro. Sehingga dapat dijabarkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Hasil dari adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh dari nilai  $t$  hitung 2,370 dan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suci & Yulia, 2020) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triyaningsih, 2014) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Sahanggamu & Mandey, 2014) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro berdasarkan hasil uji hipotesis pertama. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro berdasarkan hasil uji hipotesis kedua. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga. Berdasarkan analisis koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*), variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja sebesar 89,7%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Beti, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, *V*, *4*, 133–139.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (1st ed.). Undip.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta:*

---

*Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>

- Nuryani, E. (2017). Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Al-Ghifari. *Jurnal Ilmiah "Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari*, 18, 21–41.
- Purba, Deni Candra, V. P. . L., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Emba*, 2(4), 514–523.
- Siswati, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 40–46.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent : Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Suparno. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 12–25.
- Triyaningsih, S. (2014). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan universitas slamet riyadi surakarta. *INFORMATIKA*, 1(2), 31–38.