

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen terpenting untuk mencapai keberhasilan dari tujuan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan. Pada pencapaian tujuan di dalam sebuah perusahaan, permasalahan yang menimpa bukan hanya tentang alat atau mesin produksi yang bermasalah tetapi juga Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang biasa disebut dengan karyawan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kinerja dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan secara individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan perusahaan, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan perusahaan tersebut. 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. Dengan terciptanya kualitas kinerja karyawan yang dapat timbul jika organisasi mampu menciptakan kondisi yang bisa mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengasah kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. 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 1.1
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 1.1 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.

Perusahaan atau organisasi merupakan tempat dimana terdapat sekumpulan orang atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan sesuai keahlian dibidangnya masing-masing dengan tujuan yang sama untuk mencapai sesuatu yang telah dibuat atau ditentukan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan akan berjalan secara optimal apabila sumber daya yang dimiliki berfungsi dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu unsur terpenting didalam perusahaan. Karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas didalam suatu perusahaan akan mempermudah perusahaan untuk meraih sebuah keberhasilan. Dalam mencapai tujuan yang telah dibuat, perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki secara tepat. Untuk menghindari kinerja yang buruk didalam perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk didalam suatu perusahaan bisa membuat perusahaan sulit untuk berkembang sebab keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ini terletak pada Sumber

Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan kinerja yang berkualitas tinggi serta mampu mempertanggungjawabkan semua kinerja yang telah dibuat untuk perusahaan.

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 produksi 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. Pabrik Gula Semboro tentu akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang memang dibutuhkan agar dapat membantu perusahaannya lebih berkembang dan lebih baik. Salah satu cara yang perlu dilakukan yaitu dengan mempertimbangkan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karena motivasi, disiplin kerja dan kompetensi yang telah dimiliki oleh karyawan dalam merespon lingkungan kerjanya akan berpengaruh pada kinerja masing- masing karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja didalam suatu perusahaan ini merupakan salah satu faktor produksi yang harus dikelola oleh Pabrik Gula Semboro agar bisa mengeluarkan output yang optimal. Dalam artian jika Sumber Daya Manusia (SDM) yang diciptakan oleh perusahaan ini berkualitas, maka dalam melakukan pekerjaannya para karyawan akan memberikan hasil yang optimal.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu tidak lepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi adalah sebuah tindakan atau sesuatu yang bisa membuat karyawan memiliki semangat ketika bekerja sehingga muncul kreativitas dalam bekerja untuk mencapai tujuan atau target yang diinginkan. Karyawan yang bisa menyelesaikan tugasnya secara maksimal itu dikarenakan karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi sehingga hal ini membuat karyawan mampu bekerja dengan giat serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan yang baik bersedia untuk memberikan seluruh keahlian dalam bekerja kepada perusahaan secara maksimal, sehingga hal ini membuat perusahaan perlu untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa menggunakan semua keahliannya dalam bekerja.

Fenomena yang peneliti temukan di Pabrik Gula Semboro adalah pemberian *reward* terhadap karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai dirasa masih sangat kurang jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan dan resiko yang ditanggung oleh karyawan yang bekerja didalamnya. Hal ini menjadi salah satu alasan karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Berbanding terbalik dengan keinginan perusahaan yang agar karyawan bekerja dengan giat dan semangat. Berikut merupakan data penerima *reward* karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro dalam satu tahun terakhir yaitu :

Tabel 1.2
Data *Reward* Karyawan Tetap Bagian Pengolahan pada Pabrik Gula Semboro
Tahun 2021

No	Bagian Produksi	Bulan (2021)	Jumlah Karyawan (Orang)	Penerima Reward (Orang)
1	Karyawan Tetap	Januari	80	6
		Februari	80	4
		Maret	80	6
		April	80	6
		Mei	80	5
		Juni	80	7
		Juli	80	6
		Agustus	80	5
		September	80	4
		Oktober	80	7
		November	80	4
		Desember	80	8

Sumber : Pabrik Gula Semboro, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data penerima *reward* terhadap karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapai dirasa belum baik, karena ini menjadi salah satu alasan karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Pada sebuah perusahaan untuk menyelaraskan tujuan seluruh karyawan yang berkerja merupakan salah satu syarat agar tujuan yang diinginkan agar dapat dicapai bersama. Terkadang masih ada beberapa karyawan yang memiliki tujuan berbeda dalam menjalani pekerjaannya, dan ada karyawan yang dengan sepenuh hati dalam menjalani pekerjaannya dengan memberikan seluruh keahlian bekerjanya. Untuk mendapatkan karyawan yang loyal terhadap sebuah perusahaan merupakan hal yang sulit didapat, jika perusahaan kurang memperhatikan hal yang bisa menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja atau hal yang bisa menambah semangat dalam menjalani pekerjaannya. Jika karyawan yang bekerja didalamnya sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentunya akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Hamali, 2016) disiplin adalah sebuah kemampuan yang ada dan berkembang didalam diri karyawan sehingga bisa membuat karyawan mampu secara sukarela untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Disiplin memiliki peranan yang penting untuk karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dengan disiplin kerja ini bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan arahan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Karyawan dengan disiplin yang tinggi akan membuat dirinya lebih mudah dalam menjalani pekerjaan sehari-hari karena karyawan ini sudah terbiasa dengan aturan yang ada didalam perusahaan. Berbeda halnya dengan karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, akan merasa kedisiplinan merupakan sebuah tekanan dalam bekerja. Sehingga akan lebih besar kemungkinan untuk melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Berikut merupakan data absensi karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro dalam satu tahun terakhir :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Tetap Bagian Pengolahan pada Pabrik Gula Semboro
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Pulang Cepat
1	Januari	80	29	4
2	Februari	80	22	1
3	Maret	80	27	3
4	April	80	28	2
5	Mei	80	32	5
6	Juni	80	26	3
7	Juli	80	24	2
8	Agustus	80	30	2
9	September	80	21	1
10	Oktober	80	23	3
11	November	80	19	2
12	Desember	80	29	5

Sumber : Pabrik Gula Semboro, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data absensi karyawan tetap bagian pengolahan pada Pabrik Gula Semboro tahun 2021 belum optimal atau tingkat kedisiplinan karyawan belum cukup baik. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh Pabrik Gula Semboro. Beberapa karyawan juga ada yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dan pulang kerja sebelum waktunya. Masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan seperti cara berpakaian karyawan yang kurang rapih atau tidak berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal seperti inilah yang jika dilakukan atau dibiarkan secara terus menerus maka akan dapat merugikan perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja atau lebih tepatnya merugikan Pabrik Gula Semboro. Selain dapat merugikan perusahaan, ini juga bisa membawa pengaruh buruk bagi karyawan yang lain. Karena lingkungan perusahaan yang sehat dan patuh terhadap aturan, seiring berjalannya waktu akan berubah jika masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ada. Dalam situasi seperti ini hanya sebuah perusahaan terkait yang bisa melakukan perubahan dari yang awalnya negatif berubah menjadi lebih positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah karyawan yang menaati peraturan yang sudah diciptakan oleh perusahaan baik itu peraturan secara tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas ialah karyawan yang paham akan cara bersikap dan bertindak sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kompetensi. Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah kemampuan atau suatu keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang positif sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan akan lebih mudah dalam menentukan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun dalam kenyataannya fenomena yang peneliti temukan di Pabrik Gula Semboro ini ternyata masih banyak karyawan yang kurang paham tentang tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga hal ini menyebabkan pekerjaan belum terselesaikan secara maksimal. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat membuat perusahaan tidak berjalan secara optimal. Karyawan dengan kompetensi kerja yang tinggi

didalam sebuah perusahaan merupakan sebuah aset berharga yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan tersebut. Tentu tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk memiliki karyawan yang memiliki sikap kerja yang positif sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pada kenyataannya ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Sehingga hal ini menjadi salah satu penghambat untuk perusahaan bisa mencapai tujuannya dan lebih maju. Kompetensi kerja karyawan merupakan keahlian seorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan dengan rasa tanggung jawab yang penuh. Hal ini merupakan karakteristik yang menjadi dasar karyawan yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dari seorang karyawan.

Dalam hal ini Pabrik Gula Semboro meningkatkan kompetensi kerja karyawan dengan cara mengikutsertakan karyawan ke dalam diklat atau pelatihan yang bisa menambah kompetensi kerja dan wawasan terhadap pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini dilakukan oleh Pabrik Gula Semboro karena masih banyak karyawan yang berlulusan SMA/SMK dengan pengalaman yang masih sedikit atau bisa dikatakan dengan belum memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pada dasarnya tinggi rendahnya pendidikan seseorang tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan, asalkan hal tersebut didukung dengan adanya kompetensi kerja serta pengalaman bekerja yang dapat membantu dibidang pekerjaan setiap karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang sedikit merupakan penyebab dari rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh beberapa karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Semboro. Dan karena hal ini perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang diperoleh dari Pabrik Gula Semboro serta latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka hal ini menjadi alasan peneliti untuk mencari kebenaran tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga ini menjadi dasar dalam melakukan penelitian pada Pabrik Gula Semboro.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Budiman et al., 2016) menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh dalam penelitiannya (Suparno, 2014) menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kompetensi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademisi

Untuk mendukung teori yang diperoleh peneliti dan menunjang penelitian terdahulu mengenai variabel yang diteliti, dan diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan serta memberikan manfaat bagi dunia akademisi atau Pendidikan. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi literatur dan acuan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktisi

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pabrik Gula Semboro
Sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan motivasi, disiplin dan kompetensi kerja karyawan Pabrik Gula Semboro.
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah dipelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan juga sebagai pemenuhan tugas akhir skripsi pada Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian lapangan, yakni dilakukan dengan cara survei secara langsung kepada karyawan tetap bagian pengolahan di Pabrik Gula Semboro. Penelitian ini hanya mencakup tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Semboro.