

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS MUDA SERUNI

Atih Sulastr¹, Mila Karmelia²

^{1,2} Magister Manajemen, Universitas Sangga Buana

¹ korespondensi: atihsulastr438@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and work discipline on employee performance. The research was conducted at PT Tunas Muda Seruni with a total population of 35 employees. The sampling technique employed was non-probability sampling using a saturated sampling approach, in which all members of the population were included as research samples. Data were collected through a questionnaire utilizing a Likert scale (1–5). The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The findings indicate that competence, motivation, and work discipline each have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Tunas Muda Seruni dengan populasi sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan skala likert (1-5). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan (1). Kondisi ini semakin relevan di tengah gempuran persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki strategi yang unggul, tetapi juga tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung produktivitas dan daya saingnya. Kondisi ini membutuhkan SDM yang efektif sehingga perusahaan mampu mengelola sumber daya lainnya dengan optimal dan berkembang secara berkelanjutan (2). Agar perusahaan mampu mengoptimalkan SDM yang dimilikinya, maka manajemen SDM menjadi penting. Manajemen

SDM adalah suatu bentuk legitimasi tentang pentingnya tenaga kerja sehingga dapat digunakan secara efektif dan adil dalam pencapaian tujuan organisasi (3). Dalam hal ini, manajemen SDM berkontribusi untuk menggerakkan setiap individu dalam organisasi guna mencapai kinerja terbaik.

Kinerja dapat dimaknai sebagai cerminan dari efektivitas pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (4). Kinerja karyawan adalah serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan di tempat kerja untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan (5). Kinerja yang

optimal akan mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan (6). Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target dan mengurangi daya saing perusahaan

Kinerja karyawan di PT Tunas Muda Seruni merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan, karena produktivitas dan pencapaian target organisasi sangat bergantung pada efektivitas tenaga kerja. Tanpa pengelolaan kinerja yang baik, perusahaan berisiko mengalami penurunan efisiensi, rendahnya kualitas layanan, serta berkurangnya daya saing di industri. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah aspek fundamental yang melekat pada seorang karyawan dan memiliki hubungan kausal dengan usaha dalam memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk menempati suatu posisi pekerjaan (7). Kompetensi juga mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya (5). Hubungan antara kompetensi dan kinerja sangat erat karena efektivitas kerja dibangun dari kompetensi (8). Kompetensi memungkinkan karyawan untuk bertindak secara sistematis,

objektif, terfokus, dan bertanggung jawab, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan (9). Hal ini didukung dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2,6,7). Namun, terdapat juga penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (10).

Selain kompetensi, faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi diartikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (11). Motivasi menjadi pendorong utama atau penggerak yang menentukan sejauh mana karyawan memiliki semangat dan komitmen terhadap pekerjaannya (2). Hal ini didukung dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2,10–13). Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja kerja karyawan. Namun, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (14). Bahkan, ada juga penelitian yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (9).

Selanjutnya, faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan konsistensi dan kepatuhan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap aturan atau standar yang ditetapkan

perusahaan (15). Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (6,12,15,16). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula (16). Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (17,18).

Secara empiris, berbagai penelitian telah mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, perbedaan hasil penelitian yang muncul menunjukkan adanya *research gap*, yang mencerminkan inkonsistensi dalam temuan sebelumnya. Variasi hasil ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti perbedaan sektor industri, karakteristik organisasi, atau budaya kerja yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan studi lanjutan yang tidak hanya memperdalam pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut, tetapi juga berkontribusi dalam menjelaskan inkonsistensi temuan sebelumnya.

Dengan memahami pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan, pemberian insentif yang tepat, serta penegakan budaya kerja yang disiplin akan menjadi langkah yang dapat mendukung peningkatan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian secara objektif dengan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Tunas Muda Seruni yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (19).

Variable kompetensi (X_1) memiliki tiga indikator yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial (7). Indikator variabel motivasi (X_2) terdiri dari lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (11). Sementara variabel disiplin kerja (X_3) memiliki empat indikator yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat

kewaspadaan yang tinggi. Sedangkan kinerja kerja diukur dengan empat indikator yaitu target yang dicapai, kualitas yang dihasilkan, waktu penyelesaian, dan taat asas (20).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang data termasuk nilai mean dan distribusi data. Instrumen penelitian kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan agar data yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas konstruk menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* dan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan data dalam model regresi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 27, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots [1]$$

Tabel 1: Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std Dvt.
X1	35	10	15	12,17	1,317
X2	35	20	25	22,94	1,571
X3	35	12	20	16,57	1,852
Y	35	14	19	16,40	1,418

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
Y = Kepuasan Kerja
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
X1, X2, X3 = Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja
e = *error*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansi (p-value). Hipotesis diterima apabila nilai p-value < 0,05, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan analisis *Goodness of Fit* untuk menilai kesesuaian model penelitian. *Goodness of Fit* dievaluasi menggunakan Adjusted R Square untuk menilai apakah model regresi dianggap memiliki kemampuan prediksi yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif bertujuan untuk meringkas, menggambarkan, dan menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami. Hal ini mencakup skor minimum, maksimum, mean dan standar deviasi.

jumlah pengamatan (N) yaitu 35. Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai minimum 10 dan

maksimum 15 dengan rata-rata 12,17 lebih besar dari standar deviasi yaitu 1,317. Sekanjutnya, variabel motivasi (X2) memiliki nilai minimum 20 dan nilai maksimum 25 dengan rata-rata 22,94 lebih besar dari standar deviasi 1,571. Sementara itu, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum 12 dan maksimum 20 dengan rata-rata 16,57 lebih besar dari standar deviasi 1,852. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 14 dan maksimum 19

dengan rata-rata 16,40 lebih besar dari standar deviasi 1,418. Bila dicermati, rata-rata masing-masing variabel melebihi standar deviasinya. Hal ini berarti seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang berada dalam kategori baik.

Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian instrument dalam penelitian ini dapat dicermati pada tabel berikut ini.

Tabel 2: Hasil Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Cron-bach Alpha	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0,357	0,675	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,346		
	X1.3	0,541		
Motivasi (X2)	X2.1	0,696	0,631	Valid dan Reliabel
	X2.2	0,590		
	X2.3	0,696		
	X2.4	0,553		
	X2.5	0,667		
Disiplinan Kerja (X3)	X3.1	0,659	0,681	Valid dan Reliabel
	X3.2	0,792		
	X3.3	0,732		
	X3.4	0,672		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,714	0,629	Valid dan Reliabel
	Y1.2	0,788		
	Y1.3	0,630		
	Y1.4	0,611		

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh pernyataan atau instrumen yang digunakan untuk variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Pearson Correlation* atau *r* hitung yang lebih besar dari 0,334 pada *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar validitas. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kedisiplinan

kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Hal ini dapat dicermati pada tabel berikut ini.

Tabel 3: Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,94336223
Most Extreme Differences	Absolute	0,147
	Positive	0,147
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,055 ^d

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, nilai probabilitas signifikansi K-S sebesar 0,055, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi secara normal. Dalam

analisis regresi, distribusi normal pada data residual menandakan bahwa model regresi memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menghasilkan estimasi yang akurat.

Tabel 4: Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,721	1,386
Motivasi (X2)	0,664	1,505
Disiplin Kerja (X3)	0,901	1,109

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas pada variabel independen. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance untuk kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3), yang masing-masing sebesar 0,721, 0,664, dan 0,901, melebihi batas minimum 0,10.

Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut juga rendah, yaitu 1,386, 1,505, dan 1,109, yang masih jauh di bawah batas toleransi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas di antara ketiga variabel independen dalam model regresi ini.

Tabel 5: Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-3,123	2,069		-1,510	0,141
X ₁	0,012	0,081		0,030	0,151
X ₂	0,109	0,081		0,281	1,347
X ₃	0,072	0,059		0,220	1,227

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi absolute residual (ABSRES) untuk variabel kompetensi (0,881), motivasi (0,188), dan

disiplin kerja (0,229) lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dicermati pada tabel berikut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error		t	Sig.
		B	Beta		
1 (Constant)	-3,334	3,144		1,060	0,029
X ₁	0,310	0,122	0,330	2,531	0,017
X ₂	0,614	0,123	0,679	5,006	<0,001
X ₃	0,569	0,089	0,743	6,375	<0,001

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Y = -3,334 + 0,310X_1 + 0,614X_2 + 0,569X_3$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α): Koefisien regresi sebesar -3,334 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) bernilai nol (0), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap berada pada angka -3,334.
- b. Koefisien b1: Nilai koefisien regresi untuk kompetensi (X1) sebesar 0,310 dengan arah positif. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kompetensi, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Tunas Muda Seruni.

- c. Koefisien b2: Nilai koefisien regresi untuk motivasi (X2) adalah 0,614 dan bersifat positif. Dengan kata lain, jika motivasi mengalami perbaikan sementara variabel lain tetap konstan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat di PT Tunas Muda Seruni.
- d. Koefisien b3: Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X3) sebesar 0,569 dan juga memiliki arah positif. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, dengan asumsi variabel tetap, maka kinerja karyawan di PT Tunas Muda Seruni akan meningkat.

Uji t

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian ini dapat dicermati pada tabel berikut.

Tabel 7: Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-3,334	3,144		1,060	0,029
X ₁	0,310	0,122	0,330	2,531	0,017
X ₂	0,614	0,123	0,679	5,006	<0,001
X ₃	0,569	0,089	0,743	6,375	<0,001

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₁) memiliki nilai t sebesar 2,531 dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Selanjutnya, variabel motivasi (X₂) memiliki nilai t sebesar 5,006 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Variabel disiplin kerja (X₃) memiliki nilai t sebesar 6,375 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Goodness of Fit

Goodness of Fit dievaluasi menggunakan *Adjusted R Square*. Hasilnya dapat dicermati pada tabel berikut.

Tabel 8: Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788 ^a	0,621	0,584	0,915

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,584. Artinya, sebesar 58,4% variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisa 41,6%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan

kinerja karyawan di PT Tunas Muda Seruni. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja kerjanya. Hubungan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka dapat bekerja lebih efisien, mengurangi waktu yang terbuang, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan serta mampu beradaptasi terhadap perubahan (2,6,7).

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Artinya, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih berusaha untuk memberikan kinerja terbaik (10,11,13).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang optimal. Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana karyawan dapat mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan,

serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (12,15).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Muda Seruni. Masing-masing faktor ini memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Kompetensi karyawan berperan sebagai dasar dalam mencapai kinerja yang optimal. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin efisien mereka dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Selanjutnya, disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan dapat mengikuti aturan, prosedur, dan jadwal dengan konsisten, yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan sangat bermanfaat bagi dan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih secara khusus diberikan kepada Ibu Dyah Kusumastuti atas arahan penelitian tentang studi kompetensi yang memiliki kebaruan dan merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian yang didanai dari hibah DRPM–Kemenristekdikti no kontrak: 110 / SP2H / PPM / DRPM / 2019 dan Hibah Kemendikbud riset teknologi dan Pendidikan tinggi no 156/E5/PG.02.00.PT/ 2022.

DAFTAR PUSTAKA

1. Yudiningtyas LA, Winarko R. Kinerja Pegawai: Peran Motivasi Dalam Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja. 2024;3(1):46–53.
2. Maulana MR, Sriyono S. Analisis Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Astellas Pharma Indonesia. J Ilm Akunt dan Keuang. 2023;12(1):74–87.
3. Manuhutu MA, Merung, Yoseph Arteurt Hasbi I, Enas U, Satriawan DG, Wijiharta W, Lasmono S, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia [Internet]. Penerbit Widina. Bandung: Penerbit Widina; 2020. 238 p.
4. Octarina KA, Ardana IK. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. E-Jurnal Manaj. 2022;11(1):102–26.
5. Wahyudi W, Rozi A, Putry M. Kompetensi dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Iklim organisasional. J Manaj Maranatha. 2022;21(2):165–76.
6. Isrofani AN, Chaerudin. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. YUME J Manag. 2021;4(2):307–17.
7. Sabuhari R, Sudiro A, Irawanto DW, Rahayu M. The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. Manag Sci Lett. 2020;10(8):1777–86.
8. Kusumastuti D, Agusiadi R, Komariyah I, Suhendar FR. Competencies Predicting Effective Executives as The Framework For Succession Planning in Higher Education. Int J Econ Commer Manag. 2023;11(1):133–49.
9. Nurwin KJ, Frianto A. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. J Ilmu Manaj. 2021;9(3):876–85.
10. Yulianty PD, Qodriah SL, Kurniawan P, Indriyanti H. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. Entrep Bisnis Manaj Akunt. 2021;2(2):51–61.
11. Rahardja CRNES. Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diponegoro J Manag. 2019;8(3):128–37.
12. Sari BP, Pancasasti RP. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. J Manaj dan Bisnis. 2022;4(01):1–14.
13. Hasanah N, Sa'diah H. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Inov J Adm Niaga. 2022;4(2):1–17.
14. Isrial I, Sunarya PA, Tarmizi R, Sany MT. Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. J Manaj Retail Indones. 2020;1(2):110–9.
15. Syiva SPN, Ayu Lestari R, Lil'alamin EBR, Putra RS. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Worldview J Ekon Bisnis dan Sos Sains*. 2023;2(1):43–60.
16. Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girsang. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manaj J Ekon*. 2021;3(1):42–55.
 17. Hendarti R. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Rury. *J Ilm Manaj dan Akunt Medan*. 2024;6(2):16–21.
 18. Aurellegi, Artiani GP, Putri PS. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi. *J Konstr*. 2024;15(2):1–8.
 19. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
 20. Hardiansyah. *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media; 2018.