

## **Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua**

**Kharin Rahmatika<sup>1</sup>, Widarta<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup>Universitas Mercu Buana Yogyakarta

220510265@student.mercubuana-yogya.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRACT.**

*This study aims to analyze the effect of work motivation, work competence, and work discipline on employee performance at PT. Jomonal Negelem Negel Papua, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all employees of PT. Jomonal Negelem Negel Papua totaling 105 employees, with a sample of 84 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ), processed using SPSS software. The results indicate that work motivation, work competence, and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work competence, and work discipline also have a significant effect on employee performance at PT. Jomonal Negelem Negel Papua. These findings suggest that employee performance can be improved by strengthening work motivation, enhancing work competence, and consistently implementing work discipline. This study is expected to contribute to the development of human resource management and provide practical input for company management in improving employee performance.*

**Keywords:** *work motivation, work competence, work discipline, employee performance.*

### **ABSTRAK.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua yang berjumlah 105 orang, dengan sampel sebanyak 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja, peningkatan kompetensi kerja, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi kerja, kompetensi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek fundamental yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Ekhsan (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi karena pencapaian tujuan sangat bergantung pada peran manusia sebagai pelaksana kegiatan. Senada dengan hal tersebut, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencakup seluruh potensi dan kemampuan individu yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan barang dan jasa. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan penting bagi setiap perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan agar karyawan mau bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain motivasi, kompetensi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat, berkualitas, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Di samping itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja. Menurut Jufrizen dan Hadi (2021), disiplin kerja merupakan sikap taat terhadap aturan perusahaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian empiris yang menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Krisnawati dan Bagia (2021) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan. Selain dukungan empiris, urgensi penelitian ini juga didukung oleh kondisi industri konstruksi dan penyediaan tenaga kerja yang menuntut karyawan memiliki motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, serta disiplin kerja yang kuat. PT Jomonal Negelem Negel Papua. Berdasarkan hasil wawancara internal, ditemukan adanya variasi kinerja karyawan yang diduga berkaitan dengan perbedaan tingkat motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jomonal Negelem Negel Papua. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Ability Motivation Opportunity (AMO) Theory**

*Ability Motivation Opportunity (AMO) Theory* merupakan kerangka teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan atau peluang kerja (*opportunity*). Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Bailey (1993) dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Appelbaum (2000) dalam kajian *High Performance Work System (HPWS)*. Menurut Appelbaum (2000), karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila mereka memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan pekerjaan, motivasi yang kuat untuk bekerja secara maksimal, serta lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan tidak dapat berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui usaha dan kompetensinya. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah gambaran dari hasil kerja yang terukur dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kriteria kualitas, kuantitas, waktu, dan sikap kerja yang dicerminkan dalam perilaku sehari-hari.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Maharani (2021), ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain waktu dalam bekerja, pencapaian target, kemampuan, ketrampilan, hasil kerja, jalinan kerja sama dengan rekan kerja, kekompakan dengan rekan kerja, kreativitas, serta keinginan bekerja untuk lebih baik.

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, serta dipengaruhi oleh peran kepemimpinan. Handoko (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan tingkat usaha seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target perusahaan, diperlukan pemberian motivasi agar karyawan memiliki kemauan dan kesediaan untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam bekerja (Shalahuddin, 2022).

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut dalam Agustika (2023), indikator motivasi kerja meliputi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan segan dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **Kompetensi Kerja**

Menurut Rasulovala (2020), kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, memenuhi persyaratan jabatan, serta menjalankan fungsi kerja dengan baik. Sementara itu, Agustina (2020) menegaskan bahwa kompetensi memiliki peran krusial dalam menilai kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki individu memiliki hubungan erat dengan kinerja yang dihasilkan.

### **Indikator Kompetensi Kerja**

Indikator kompetensi kerja menurut Maharani (2021) yaitu identifikasi belajar, pemahaman sesuai kebutuhan, pemahaman karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien, kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien, standar perilaku, reaksi suatu rangsangan dari luar, serta minat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan tujuan perusahaan sulit dicapai secara optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin mencerminkan kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Hasibuan (2019) juga menegaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dicapai karena disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang menentukan efektivitas organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku sadar individu dalam menaati ketentuan organisasi secara sukarela guna mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustika (2023), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya taat terhadap aturan waktu yang meliputi jam masuk kerja, jam pulang kerja, serta jam istirahat yang tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan; taat terhadap peraturan perusahaan yang meliputi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan; taat terhadap aturan

perilaku dalam pekerjaan yang meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas, tanggung jawab dalam pekerjaan, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; serta taat terhadap peraturan lainnya yang meliputi aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan data berbentuk angka atau data kualitatif yang kemudian diubah menjadi angka. Dalam studi ini, tujuan peneliti adalah menguji serta menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jomonal Negelem Negel di Papua yang berlokasi di Kelurahan Kwamki, Kecamatan Mimika Baru, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua Tengah, 99971.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh merupakan karyawan PT. Jomonal Negelem Negel, secara keseluruhan berjumlah 105 orang karyawan. sampel menggunakan rumus Slovin sebesar 83,17 dengan tingkat kesalahan 5% dan dibulatkan menjadi 84 sampel pada penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan beberapa metode yaitu, wawancara, studi pustaka, dan angket kuisioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Sumber : Data primer diolah 2025

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	$\alpha$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.P1	0,221	0.2146	0,044	0,05	Valid
	X1.P2	0,338	0.2146	0,002	0,05	Valid
	X1.P3	0,421	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X1.P4	0,409	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X1.P5	0,289	0.2146	0,008	0,05	Valid
	X1.P6	0,488	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X1.P7	0,478	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X1.P8	0,409	0.2146	0,000	0,05	Valid

	X1.P9	0,353	0.2146	0,001	0,05	Valid
	X1.P10	0,529	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X1.P11	0,218	0.2146	0,046	0,05	Valid
<b>Kompetensi Kerja (X2)</b>	X2.P1	0,583	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X2.P2	0,399	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X2.P3	0,644	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X2.P4	0,659	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X2.P5	0,573	0.2146	0,000	0,05	Valid
	X2.P6	0,327	0.2146	0,002	0,05	Valid
	X2.P7	0,613	0.2146	0,000	0,05	Valid
	<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	X3.P1	0,647	0.2146	0,000	0,05
X3.P2		0,569	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P3		0,477	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P4		0,582	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P5		0,401	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P6		0,501	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P7		0,413	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P8		0,515	0.2146	0,000	0,05	Valid
X3.P9		0,696	0.2146	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y.P1	0,389	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P2	0,719	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P3	0,582	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P4	0,580	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P5	0,493	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P6	0,642	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P7	0,544	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P8	0,630	0.2146	0,000	0,05	Valid
	Y.P9	0,461	0.2146	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrument pada Tabel 1 Menunjukkan bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai rabel sebesar 0.2146 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dengan N sebesar 84 sampel dan semua item pernyataan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 yang artinya semua item valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber : Data primer diolah 2025

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,604	0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja	0,610	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,695	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,731	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada table di atas apabila nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* masing-masing variable lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 3. Uji Normalitas (Asymp Sig 2-tailed)**

Sumber : Data primer diolah 2025

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54407701
Most Ext reme Differences	Absolute	.087
	Positive	.079
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.166, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

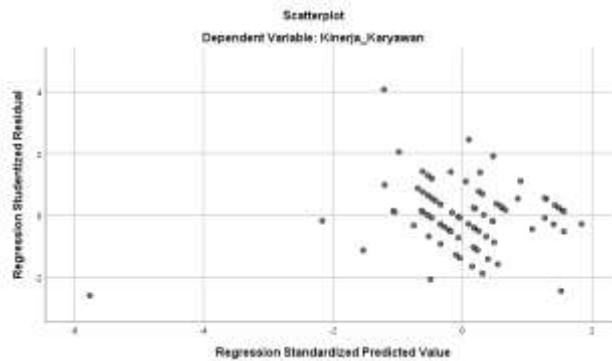
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas**

Sumber : Data primer diolah 2025

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Motivasi Kerja	0,733	1.363	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Kompetensi Kerja	0,509	1.963	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,452	2.212	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

Hasil Tabel hasil uji multikolineritas di atas menunjukkan bahwa semua variabel nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Artinya model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (2025)**

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Gambar di atas juga terlihat bahwa tidak ada pola tertentu (tidak terlihat pada pola yang jelas) pada grafik scatterplot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Data**

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 5. Penilaian Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

Sumber : Data primer diolah 2025

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas.	Saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	4,70	Sangat Setuju
2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	4,83	Sangat Setuju
3	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	Saya mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaan saya.	4,64	Sangat Setuju
4	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	4,71	Sangat Setuju
5	Memiliki perasaan segan dalam bekerja.	Saya memiliki perasaan segan dalam bekerja.	4,52	Sangat Setuju

6	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	Saya selalu berusaha untuk lebih unggul dari rekan kerja saya.	4,55	Sangat Setuju
7	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.	Saya mengutamakan mendapat prestasi dari apa yang saya kerjakan.	4,67	Sangat Setuju
8	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	Saya selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.	4,71	Sangat Setuju
9	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.	Saya senang memperoleh pujian dari apa yang saya kerjakan.	4,60	Sangat Setuju
10	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.	Saya bekerja bukan dengan harapan untuk mendapatkan intensif.	4,57	Sangat Setuju
11	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	Saya bekerja bukan dengan harapan untuk memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan.	4,57	Sangat Setuju
Rata-Rata			4,64	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan "Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas." merupakan indikator tertinggi menunjukkan bahwa hal tersebut dapat mendorong motivasi kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua.

**Tabel 6. Penilaian Terhadap Variabel Kompetensi Kerja**

Sumber : Data primer diolah 2025

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Identifikasi belajar	Saya dapat melakukan identifikasi belajar yang baik dalam pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan.	4,62	Sangat Setuju

2	Pemahaman sesuai kebutuhan	Saya mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja..	4,52	Sangat Setuju
3	Pemahaman karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien	Saya dapat memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.	4,51	Sangat Setuju
4	Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien	Dalam melakukan pekerjaan saya mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien.	4,58	Sangat Setuju
5	Standar Perilaku	Saya telah menerapkan standar perilaku yang baik (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dsb) dalam melaksanakan pekerjaan.	4,55	Sangat Setuju
6	Reaksi suatu rangsangan dari luar	Saya dapat menyikapi dengan baik terhadap hal yang berasal dari luar dalam melakukan pekerjaan.	4,50	Sangat Setuju
7	Minat	Saya memiliki minat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan/kegiatan.	4,58	Sangat Setuju
Rata-Rata			4,55	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan "Saya dapat melakukan identifikasi belajar yang baik dalam pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan." merupakan indikator tertinggi. Menunjukkan bahwa karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua dapat melakukan identifikasi belajar yang baik dalam pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 7. Penilaian Terhadap Variabel disiplin Kerja**

Sumber : Data primer diolah 2025

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Taat terhadap aturan waktu jam masuk kerja	Saya datang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,62	Sangat Setuju

2	Taat terhadap aturan waktu jam pulang kerja	Saya pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,55	Sangat Setuju
3	Taat terhadap aturan waktu jam istirahat kerja	Saya istirahat bekerja sesuai dengan waktu istirahat yang telah ditetapkan.	4,64	Sangat Setuju
4	Taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian.	Saya menggunakan pakaian seragam sesuai dengan yang telah ditetapkan.	4,62	Sangat Setuju
5	Taat terhadap peraturan perusahaan, Bertingkah laku dalam pekerjaan.	Saya patuh terhadap SOP (Standar Operasional Prosedure) yang telah ditentukan.	4,70	Sangat Setuju
6	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.	4,64	Sangat Setuju
7	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Tanggung jawab dalam pekerjaan.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	4,65	Sangat Setuju
8	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Cara berhubungan dengan unit kerjalain.	Saya menaati kode etik profesi dalam bekerja.	4,70	Sangat Setuju
9	Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang	Dalam bekerja, saya selalu memperhatikan aturan yang ada di perusahaan.	4,57	Sangat Setuju

boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.	Rata-Rata	4,63	Sangat Setuju
---	-----------	------	---------------

Berdasarkan tabel di atas Penilaian tertinggi diperoleh oleh item pernyataan "Saya patuh terhadap SOP (*Standar Operasional Prosedure*) yang telah ditentukan." merupakan indikator tertinggi Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua merasa patuh terhadap SOP (*Standar Operasional Prosedure*) yang telah ditentukan.

**Tabel 8. Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Sumber : Data primer diolah 2025

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Waktu dalam bekerja	Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,55	Sangat Setuju
2	Pencapaian target	Saya dapat mencapai target kerja yang telah diberikan.	4,55	Sangat Setuju
3	Kemampuan	Saya menguasai kemampuan dalam bidang pekerjaan saya saat ini.	4,63	Sangat Setuju
4	Ketrampilan	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dalam bidang pekerjaan saya saat ini.	4,61	Sangat Setuju
5	Hasil Kerja	Saya seringkali menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	4,56	Sangat Setuju
6	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja.	Dengan sesama rekan kerja saya mampu menjalin kerja sama yang baik.	4,63	Sangat Setuju

7	Kekompakan dengan rekan kerja.	Rekan kerja saling membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	4,58	Sangat Setuju
8	Kreativitas	Saya memiliki kreatifitas dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.	4,46	Sangat Setuju
9	Keinginan bekerja untuk lebih baik.	Saya berusaha untuk dapat bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya.	4,65	Sangat Setuju
Rata-Rata			4,58	Sangat Setuju

Berdasarkan tabel di atas mayoritas responden menjawab setuju dan perolehan nilai tertinggi dengan item pernyataan "Saya berusaha untuk dapat bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya." Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berusaha untuk dapat bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya.

**Tabel 9. Uji Analisis regresi Linier Berganda**

Sumber : Data primer diolah 2025

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.634	4.080		-1.626	.108
	Motivasi_Kerja	.312	.090	.252	3.458	.001
	Kompetensi_Kerja	.360	.116	.272	3.103	.003
	Disiplin_Kerja	.496	.102	.453	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien consta sebesar -6,634 yang artinya variabel motivasi kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang negative terhadap kinerja. Dan koefisien motivasi kerja 0,312, koefisien kerja 0,360 dan koefisien disiplin kerja 0,496, sehingga: Nilai konstanta sebesar (-6,634) menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Maka nilai Kinerja Karyawan sebesar (-6,634); Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,312 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312; Koefisien Kompetensi Kerja memberikan nilai 0,360 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,360; Koefisien Disiplin Kerja memberikan silai 0,496 yang berarti bahwa setiap penambahan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,496.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 10. Hasil Uji t ( parsial)**

Sumber : Data primer diolah 2025

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.634	4.080		1.626	.108
Motivasi_Kerja	.312	.090	.252	3.458	.001
Kompetensi_Kerja	.360	.116	.272	3.103	.003
Disiplin_Kerja	.496	.102	.453	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,458 dengan signifikansi 0,001, variabel kompetensi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,103 dengan signifikansi 0,003, serta variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung tertinggi sebesar 4,869 dengan signifikansi 0,000. Seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)**

Sumber : Data primer diolah 2025

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.816	3	144.939	58.595	.000 <sup>b</sup>
	Residual	197.886	80	2.474		
	Total	632.702	83			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Kompetensi\_Kerja

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 58,595 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,72. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, sehingga terdapat

pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua.

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber : Data primer diolah 2025

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.676	1.573

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi\_Kerja, Kompetensi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 12, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua, yang dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $3,458 > t$  tabel  $1,990$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan memiliki target kerja yang jelas, meningkatkan semangat kerja, serta memperbaiki kualitas hubungan kerja. Hal ini tercermin dari indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,83 pada pernyataan "Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas." Kondisi tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Martoyo (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dalam meningkatkan kinerja, serta konsisten dengan penelitian Susanto (2019) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

**Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, karena karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki keterampilan yang sesuai, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan

efisien. Pengalaman kerja dan kemampuan teknis juga berperan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Secara umum, kompetensi kerja karyawan tergolong baik, yang tercermin dari kemampuan karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan telah mendukung pelaksanaan pekerjaan dan berdampak positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal, serta konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, disiplin kerja (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Jomonal Negelem Negel Papua, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,869 > t$  tabel  $1,990$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Secara umum, disiplin kerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua tergolong baik, yang terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja dan prosedur yang berlaku, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan organisasi, serta konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua, dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $58,595 > F$  tabel  $2,72$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh kompetensi kerja yang sesuai serta disiplin kerja yang baik, memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Budiyanto dan Muhammad (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja terbukti mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, yang tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Jomonal Negelem Negel Papua.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. PT. Jomonal Negelem Negel Papua disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi atas pencapaian kinerja, baik dalam bentuk pujian, penghargaan, maupun insentif, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Perusahaan juga perlu menegakkan disiplin kerja secara konsisten, khususnya terkait kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, dan tanggung jawab kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, N. D. (2023). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 (Studi kasus pada KFC Bintaro Sektor Sembilan)* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 35–50. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2213>
- Appelbaum, E. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Bailey, T. (1993). Organizational innovation in the apparel industry. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 32(4), 30–48. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1993.tb01017.x>

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Handoko. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-11). Remaja Rosdakarya.
- Rasulova, Z. (2020). Pedagogical peculiarities of developing socio-perceptive competence in learners. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(2), 70–89.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Shalahuddin, S. (2023). Improving employee performance through good organizational culture and work motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.38>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.