

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ABON BESUKI JAYA 99

Kenny Clara Kusumaningrum¹⁾, Wagiyem²⁾

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti

Email : kennyclara53@gmail.com

Abstract

This research focuses on identifying and analysing the role played by work motivation, employee competence, and work discipline to predict or influence employee performance at Abon Besuki Jaya 99 Boyolali. This study's population is 55 Abon Besuki Jaya 99 Boyolali employees. To obtain precise and representative data in this study, the saturated sampling method with the participation of 55 employees was used as research samples. Data were collected via questionnaires, and multiple regression analysis was used to analyze the data. When analysed individually, this research found that work motivation, skills, and discipline exhibit a positive and statistically significant correlation with employee performance. A simultaneous analysis of these variables also confirms their significant impact on employee performance.

Keywords: Competence, Employee Performance, Work Motivation, Work Ethic

1. PENDAHULUAN

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif disertai dengan pemenuhan kebutuhan karyawan, merupakan faktor krusial dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang optimal ini pada gilirannya akan meningkatkan output organisasi, serta berkontribusi pada kelancaran dan efisiensi operasional secara keseluruhan. Terdapat beberapa elemen yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, di antaranya adalah motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, dan disiplin kerja yang kuat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2007) bahwa disiplin dan motivasi dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja. Selain faktor disiplin dan motivasi, kompetensi juga dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kinerja. Hal ini berarti bahwa baik atau buruknya kinerja seseorang dapat diidentifikasi berdasarkan tingkat kompetensi yang dimilikinya, yang diukur dengan menggunakan standar atau kriteria tertentu (Mulyasa, 2003).

Kekuatan internal berupa motivasi kerja dapat menjadi pijakan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan harapan meraih hasil yang paling baik. Meskipun menghadapi tantangan dalam memotivasi sebagian staf, Abon Besuki Jaya 99 Boyolali memahami betul pentingnya motivasi karyawan bagi kinerja perusahaan dan terus berupaya untuk meningkatkannya. Oleh karena itu, faktor ini sangat diperhatikan, meskipun terdapat tantangan dalam memberikan motivasi kepada sebagian karyawan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik umumnya menunjukkan performa kerja yang memuaskan. Untuk mencapai hasil yang optimal, karyawan membutuhkan motivasi sebagai pendorong untuk bekerja lebih keras. Dengan demikian, motivasi memegang peranan vital dalam peningkatan kinerja (Masriah et al., 2022).

Kompetensi sangat krusial karena merupakan dasar kemampuan karyawan dalam bekerja karena berkaitan dengan kapasitas dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila semakin banyak aspek kompetensi yang dipertimbangkan dan dikembangkan, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Untuk hasil optimal, perusahaan menyelaraskan kompetensi karyawan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) dengan tuntutan peran mereka, yang mendorong pencapaian tinggi dan berkontribusi pada tujuan organisasi.

Disiplin kerja penting agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efektif. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan kewajiban. Rasa kepemilikan ini memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas. Definisi disiplin ini meliputi ketaatan pada semua aturan yang berlaku di perusahaan, baik yang bersifat formal seperti kebijakan dan prosedur, maupun yang bersifat informal seperti norma etika dan sosial, serta penghindaran perilaku dan sikap yang tidak sesuai. Menurut Siagian (2018), dalam konteks manajemen, disiplin diartikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mendorong anggota organisasi agar patuh terhadap tuntutan berbagai peraturan dan ketentuan yang diberlakukan.

Sebagai industri rumahan yang bergerak di sektor kuliner, Abon Besuki Jaya 99 memproduksi makanan khas Boyolali. Alamat lengkapnya adalah di Dukuh Besuki, RT 02, RW 03, Desa Tanduk, Kecamatan Ampel, Boyolali. Tujuan akhir dari upaya peningkatan kinerja karyawan adalah memastikan setiap individu dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja optimal. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan upaya-upaya seperti peningkatan motivasi, pengembangan kompetensi, dan pembentukan disiplin kerja. Akan tetapi, di balik berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, perusahaan perlu mengkaji beberapa aspek yang masih lemah. Salah satu di antaranya adalah tekanan persaingan yang semakin ketat, yang kerap kali menyebabkan perusahaan mendorong karyawan melebihi kapasitas fisik dan mental mereka. Kemudian, permasalahan yang juga dihadapi oleh karyawan Abon Besuki Jaya 99 dan berdampak pada kinerja mereka adalah kurangnya disiplin. Hal ini diperparah dengan adanya keluhan mengenai sistem bonus, jenjang karir, dan penghargaan yang dianggap tidak sepadan dengan usaha dan hasil kerja mereka. Ketidakpuasan ini memicu penurunan motivasi kerja. Faktor kedisiplinan, terutama masalah keterlambatan, secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Selain faktor eksternal tersebut, rendahnya kompetensi karyawan juga dapat menjadi penyebab lain dari kinerja yang kurang optimal.

Setelah mengidentifikasi masalah di Abon Besuki Jaya 99 Boyolali, peneliti berfokus pada penelitian motivasi, kompetensi, dan disiplin serta dampaknya terhadap kualitas kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya motivasi dan kompetensi karyawan untuk kinerja yang baik di perusahaan. Kompetensi berfungsi sebagai landasan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang kuat melatih karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas mereka. Ketika karyawan memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat dipastikan bahwa mereka akan mampu menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang baik pula (Heriyanto & Hidayati, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertanyaan-pertanyaan berikut: (1) bagaimana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) bagaimana kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan; (3) bagaimana disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari upaya yang telah dicurahkan seseorang, yang dicapai melalui kemampuan yang dimilikinya dan tindakan yang diambil dalam menghadapi situasi atau kondisi tertentu. Byars dalam Veithzal (2004) kinerja ialah manifestasi dari hubungan timbal balik antara besarnya usaha yang dicurahkan, kemampuan yang dimiliki, dan bagaimana seseorang memahami tugas yang diberikan. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat kinerja yang tinggi, yang berfungsi sebagai langkah penting dalam proses tersebut. Kinerja seorang karyawan tidak hanya terbatas pada tindakan yang mereka lakukan secara aktif, tetapi juga mencakup hal-hal yang tidak mereka lakukan atau gagal mereka lakukan. Definisi kinerja yang lebih rinci menekankan pada hasil yang dicapai dalam periode waktu tertentu, yang diukur melalui fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan (Wirawan, 2009). Mangkunegara

(2009) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang diemban sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan.

Menurut Setiawan (2014), produktivitas dapat diukur dengan indikator: 1) ketepatan tugas, yang meliputi manajemen waktu dan ketepatan penyelesaian pekerjaan pegawai; 2) kepatuhan terhadap jam kerja, yang menunjukkan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan seperti jam masuk dan keluar serta status kehadiran. 3) kehadiran yang diukur berdasarkan banyaknya ketidakhadiran pegawai dalam jangka waktu tertentu. 4) Kolaborasi antar pegawai yang mencerminkan kapasitas mereka untuk bekerja sama dengan kolega dalam menuntaskan tugas demi mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan dengan dorongan intrinsik yang mendorong individu, melalui inspirasi dan dorongan, untuk melakukan tindakan dengan dedikasi dan sikap positif, sehingga menghasilkan keluaran yang efektif dan berharga (Afandi, 2018). Hasibuan (2013) sebagai daya penggerak, motivasi berperan dalam menciptakan semangat kerja, mendorong kerjasama dan efektivitas, serta mengintegrasikan upaya untuk mencapai kepuasan. Dessler (2010) motivasi adalah sumber penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, memfasilitasi kerjasama yang baik, efektivitas dalam bekerja, dan integrasi upaya secara menyeluruh untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan elemen krusial yang memberikan dorongan bagi individu untuk bekerja.

Tremblay et al. (2009) dimensi motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik dicirikan oleh dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu, tanpa bergantung pada rangsangan eksternal. Artinya, individu telah memiliki motivasi internal yang mendorong tindakan. Berbeda dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh hal-hal di luar diri individu, seperti lingkungan sosial atau penghargaan eksternal. Kendati konsep motivasi terkesan mudah dipahami, dalam penerapan sehari-hari, motivasi seringkali dipengaruhi oleh individu eksternal yang dipandang memiliki keahlian atau pengalaman yang lebih mumpuni.

Tremblay et al. (2009) memaparkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja meliputi ketertarikan dan rasa puas dalam bekerja, juga berbagai tipe regulasi diri yaitu: *integrated regulation* yang artinya keselarasan nilai pribadi dengan pekerjaan, *identified regulation* yang artinya pemahaman nilai dan manfaat pekerjaan, *introjected regulation* yang artinya motivasi berdasarkan penerimaan diri dan orang lain, dan *external regulation* yang artinya motivasi berdasarkan imbalan dan hukuman. Temuan dari penelitian Halawa et al. (2020) dan Fransiska & Tupti (2020) telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, riset ini merumuskan hipotesis pertama:

H1 : Motivasi kerja diduga kuat berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan
Abon Besuki Jaya 99.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas secara efektif karena pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya yang unggul (Edison et al., 2017). Kompetensi juga dipahami sebagai karakteristik yang membedakan antara individu yang berkinerja efektif dan mereka yang berkinerja rata-rata atau tidak efektif (Liu et al., 2009). Sebagaimana dibuktikan oleh definisi yang telah dipaparkan, kompetensi ialah keunggulan individu yang berasal dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang memengaruhi hasil kerjanya.

Chang et al. (2021) kompetensi pegawai tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup dimensi lain seperti kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, kemampuan mencapai tujuan, dan tingkat keterikatan/energi terhadap pekerjaan. Chang et al. (2021) Selanjutnya mengartikulasikan indikator kompetensi, pegawai yang berkinerja tinggi

menghasilkan kinerja luar biasa, menunjukkan tanggung jawab, bekerja efektif dan rajin, menetapkan dan mencapai tujuan, serta memanfaatkan waktu dengan baik.

Menurut Wibowo (2014), kompetensi didefinisikan berdasarkan indikator-indikator seperti keterampilan, pengetahuan, konsep diri, dan kemampuan pelaksanaan tugas. Temuan dari penelitian Wahdiniawati et al. (2023) dan Azizah et al. (2022) telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, riset ini merumuskan hipotesis kedua:

H2 : Kompetensi kerja diduga kuat berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan
Abon Besuki Jaya 99.

Disiplin Kerja

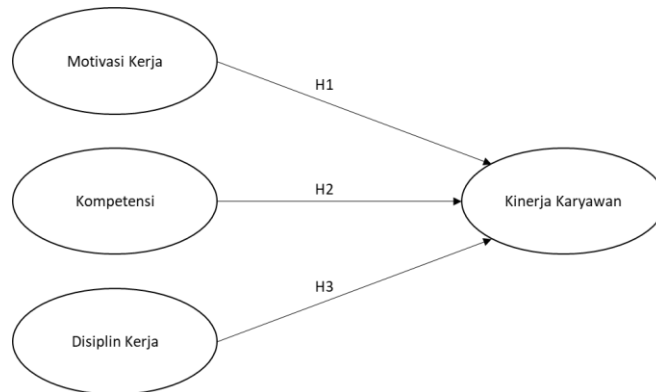
Sutrisno (2019) disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan yang sukarela dan sungguh-sungguh terhadap norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik diyakini dapat memfasilitasi tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya, disiplin kerja yang buruk dikhawatirkan akan dapat menghambatnya. Brett et al. (2005) disiplin kerja meliputi kegiatan pembinaan dan pengarahan terhadap karyawan dalam rangka perbaikan perilaku, dan hal ini merupakan aspek krusial dari peran seorang manajer.

Brett et al. (2005) aspek-aspek yang membentuk disiplin kerja antara lain adalah konsistensi, komunikasi timbal balik, peningkatan perilaku karyawan, dan konsekuensi negatif sebagai bagian dari penegakan disiplin. Brett et al. (2005) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja mencakup penerapan standar penilaian sikap dan perilaku yang konsisten, serta mempertimbangkan aspirasi karyawan, bertanggung jawab untuk memperbaiki kedisiplinan setelah diberikan teguran oleh atasan, dan tidak berdebat secara sengit dengan atasan setelah dikenakan sanksi disiplin.

Sutrisno (2019), disiplin kerja dipengaruhi oleh indikator-indikator yang mencakup kepatuhan terhadap batasan waktu, peraturan perusahaan, aturan-aturan yang telah ditetapkan, dan hukum-hukum lain yang berlaku. Temuan dari penelitian Pratiwi et al. (2023) dan Jufrizen & Hadi (2021) telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, riset ini merumuskan hipotesis ketiga:

H3 : Disiplin kerja diduga kuat berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan
Abon Besuki Jaya 99.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Menguji secara empiris hipotesis yang telah dirumuskan menggunakan analisis statistik data kuantitatif, dengan menerapkan metodologi penelitian kuantitatif. Data disajikan dengan pendekatan asosiatif guna menguji hubungan timbal balik antara variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Observasi ini melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 55 karyawan Abon Besuki Jaya 99. Mengingat ukuran populasi yang terkelola, teknik pengambilan sampel sensus ($n=55$) diterapkan, yang memungkinkan keikutsertaan seluruh anggota populasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan. Peneliti mengumpulkan data secara langsung dari lapangan dengan memberikan survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden mengisi kuesioner segera setelah menerimanya. Data dianalisis dengan teknik regresi berganda, setelah sebelumnya dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian, termasuk penilaian validitas, reliabilitas, normalitas, dan multikolinearitas. Analisis ini diimplementasikan menggunakan program SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pertanyaan	r hitung	Cronbach alpha	Keterangan
X1.1	0,837	0,860	Valid dan Reliabel
X1.2	0,795		
X1.3	0,776		
X1.4	0,850		
X1.5	0,752		
X2.1	0,636	0,818	Valid dan Reliabel
X2.2	0,841		
X2.3	0,850		
X2.4	0,833		
X2.5	0,713		
X3.1	0,808	0,839	Valid dan Reliabel
X3.2	0,738		
X3.3	0,815		
X3.4	0,850		
X3.5	0,725		
Y.1	0,849	0,822	Valid dan Reliabel
Y.2	0,837		
Y.3	0,778		
Y.4	0,669		
Y.5	0,736		

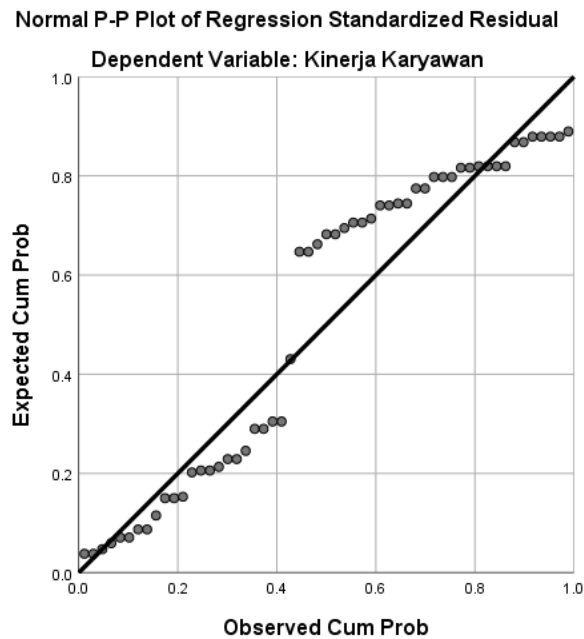
Sumber: Olah data, 2024

Hasil uji validitas dan reliabilitas Tabel 1, memaparkan setiap poin pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} (korelasi Pearson) yang lebih tinggi dan signifikan dibandingkan nilai r_{tabel} 0,329. Mengindikasikan bahwa seluruh poin pertanyaan valid dan data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh juga menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas $> 0,60$, oleh karena itu, dapat dikimpulkan bila tiap pertanyaan tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas akan dilaksanakan untuk memvalidasi linearitas persamaan garis regresi dan kelayakannya untuk peramalan.

a. Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Uji Normalitas

Distribusi normal digunakan sebagai acuan dalam plot probabilitas normal untuk membandingkannya dengan data yang diobservasi. Visualisasi pada plot probabilitas standar di Gambar 1 menunjukkan penyebaran titik yang mengumpul di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan jika model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

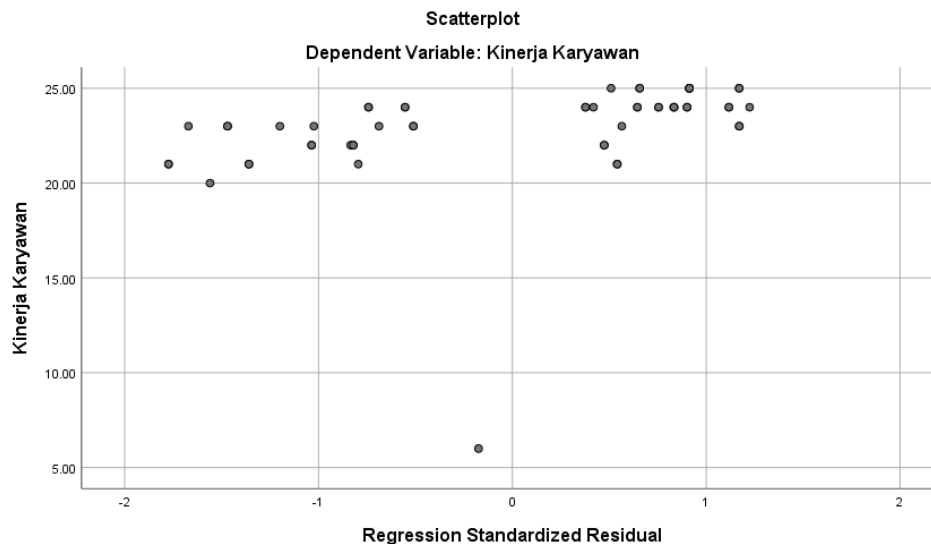
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,909	0,696	0,331	0,321	3,113
	Kompetensi	0,740	0,406	0,152	0,530	1,889
	Disiplin Kerja	0,846	0,358	0,131	0,310	3,221

Sumber: Olah data, 2024

Tabel 2 menunjukkan *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 3,113, kurang dari 10, dan toleransinya adalah 0,321, lebih besar dari 0,10. Hasil analisis memaparkan tidak terdapat multikolinearitas pada variabel motivasi kerja. Demikian pula, variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF masing-masing 1,889 dan 3,221, dengan nilai toleransi masing-masing 0,530 dan 0,310, yang mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas untuk variabel-variabel ini.

c. Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji konstan atau tidaknya varians residual dalam model regresi. Namun bila tidak, asumsi homoskedastisitas dilanggar. Grafik uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 menunjukkan penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola yang dapat diidentifikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,573	3	114,191	129,025	0,000 ^b
	Residual	45,137	51	0,885		
	Total	387,709	54			

Sumber: Olah data, 2024

Data Tabel 3, nilai signifikansi F (0,000) di bawah taraf signifikansi α 0,05, dengan nilai F sebesar 129,025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

b. Uji Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,940 ^a	0,884	0,877	0,94076

Sumber: Olah data, 2024

Data dari Tabel 4, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,884. Ini berarti bahwa 88,4% variabilitas kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel independen (motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja), sedangkan sisanya 11,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,599	1,180	
	Motivasi kerja	0,557	0,080	0,584
	Kompetensi	0,190	0,060	0,208
	Disiplin kerja	0,241	0,088	0,235

Sumber: Olah data, 2024

Nilai koefisien yang tertera pada Tabel 5, model persamaan regresi linear berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

Kinerja Karyawan (Y) = β_1 Motivasi Kerja (X1) + β_2 Kompetensi (X2) + β_3 Disiplin kerja (X3)

Dengan mensubstitusikan nilai dari Tabel 2, diperoleh persamaan:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 0,599 + 0,557 X_1 + 0,190 X_2 + 0,241 X_3$$

1. Nilai konstanta 0,599 memaparkan bila seluruh variabel independen (motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja bernilai 0, maka prediksi nilai kinerja karyawan adalah 0,599.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,557. Hal ini mengindikasikan bila motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan diprediksi akan meningkat sebesar 0,557 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Tanda positif koefisien menunjukkan korelasi positif antara kedua variabel.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,190 memaparkan bila kenaikan satu satuan pada kompetensi, dengan variabel lain dianggap konstan, berhubungan dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,190 satuan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi dan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,241 memaparkan bila kenaikan satu satuan pada disiplin kerja, dengan variabel independen lain dianggap konstan, akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,241 satuan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

d. Uji Parsial (uji t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,507	0,614
	Motivasi Kerja	6,928	0,000
	Kompetensi	3,172	0,003
	Disiplin kerja	2,740	0,008

Sumber: Olah data, 2024

Berdasarkan uji-t parsial yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh hasil sebagai berikut terkait pengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan:

1. Motivasi kerja: Nilai t hitung (6,928) lebih besar dari nilai t tabel (1,673) dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Kompetensi: Nilai t hitung (3,172) juga melampaui nilai t tabel (1,673) dengan tingkat signifikansi $p = 0,003$, yang mengonfirmasi adanya pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja: Serupa dengan temuan sebelumnya, nilai t hitung untuk disiplin kerja (2,740) lebih tinggi dari nilai t tabel (1,673) dengan tingkat signifikansi $p = 0,008$, menunjukkan pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan**Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t hitung (6,928) lebih besar daripada nilai t tabel (1,673), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halawa et al. (2020) dan Fransiska & Tupti (2020) yang menyatakan hasil penelitian tentang motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara kompetensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t hitung (3,172) lebih besar daripada nilai t tabel (1,673), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Hal ini ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahdiniawati et al. (2023) dan Azizah et al. (2022) yang menyatakan hasil penelitian tentang kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial, nilai t hitung (2,740) lebih besar daripada nilai t tabel (1,673), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$). Hal ini ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2023) dan Jufrizen & Hadi (2021) yang menyatakan hasil penelitian tentang disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Pengujian data terkait pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Abon Besuki Jaya 99 menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Terdapat pengaruh yang relevan secara signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kenaikan motivasi kerja sejalan dengan peningkatan kinerja.
2. Kompetensi juga menunjukkan pengaruh yang relevan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompetensi berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Demikian pula, disiplin kerja berpengaruh yang relevan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja merupakan prediktor terkuat dari variabel dependen, ditunjukkan oleh koefisien regresi yang paling besar. Maka, disarankan agar Abon Besuki Jaya 99 di Boyolali memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai inisiatif, misalnya pemberian bonus tambahan, program penghargaan, dan insentif-insentif sejenis. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan yang lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). *Riau: Zanafa Publishing*, 5, 12–18.
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 514–528.
- Brett, J. F., Atwater, L. E., & Waldman, D. A. (2005). Effective delivery of workplace discipline: Do women have to be more participatory than men? *Group & Organization Management*, 30(5), 487–513.
- Chang, K., Kuo, C.-C., Quinton, S., Lee, I., Cheng, T.-C., & Huang, S.-K. (2021). Subordinates' competence: a potential trigger for workplace ostracism. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1801–1827.
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Prenhallindo Search In*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Halawa, D. M., Nadapdap, T. P., & Silaen, M. (2020). Kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat II Medan ditinjau dari kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 2(2), 42–51.

- Hasibuan, Malayu, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67–76.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Liu, W., Guthrie, J. P., Flood, P. C., & MacCurtain, S. (2009). Unions and the adoption of high performance work systems: does employment security play a role? *ILR Review*, 63(1), 109–127.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra adiperkasa di jakarta pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2007). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2003). Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–33.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213.
- Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Al Haddar, G., Sugisman, S., & Arief, I. (2023). Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi dan disiplin kerja pada guru SMP Negeri di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 632–640.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT grafindo Persada.