

## Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port

*The Influence of Motivation, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port*

**Susanna Limbong Labi\*, Muhammad Yusuf Saleh, Darmawati Manda**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [susannalimbonglabi@gmail.com](mailto:susannalimbonglabi@gmail.com)

Diterima: 07 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelindo Makassar New Port Container Terminal. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian seluruh karyawan yang terdaftar di perusahaan tersebut. Sebanyak 30 responden dipilih sebagai sampel melalui teknik survei untuk mengumpulkan data primer. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara individu maupun simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai dengan pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor tersebut. Disiplin kerja meningkatkan efisiensi, kompetensi mendukung kemampuan teknis, dan motivasi mendorong semangat kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan yang berfokus pada aspek motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

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

**Abstract:** This study aims to analyze the impact of work discipline, competence, and motivation on employee productivity at PT. Pelindo Makassar New Port Container Terminal. The research employs a quantitative approach with the population consisting of all registered employees at the company. A total of 30 respondents were selected as the sample, and surveys were distributed to collect primary data. The collected data were analyzed using statistical methods to examine the relationships between variables. The results indicate that motivation, competence, and work discipline individually and simultaneously have a significant positive impact on employee performance. These findings suggest that improving productivity can be achieved through effective management of these three factors. Work discipline enhances efficiency, competence strengthens technical abilities, and motivation fosters employee enthusiasm. This study contributes to the company's management strategies by emphasizing the importance of focusing on motivation, competence, and work discipline to enhance employee development and organizational competitiveness.

**Keywords:** Motivation, Competence, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Terminal Peti Kemas PT Pelindo Makassar New Port beroperasi sebagai perusahaan logistik dan pelayaran. Satu-satunya cara agar perusahaan ini tetap kompetitif dengan perusahaan lain di industrinya adalah dengan meningkatkan produktivitas pekerjanya. Namun nyatanya, banyak pekerja PT Pelindo Makassar New Port Container Terminal masih bermasalah dengan kinerjanya yang buruk. PT Pelindo IV (Persero) membangun salah satu proyek strategis nasional (PSN) yang akhirnya menjadi Persero adalah pelabuhan baru Makassar. digabungkan dengan perusahaan lain untuk membentuk PT Pelindo (Persero), yang berbasis di Jakarta. Anak-anak dari seluruh negeri berkontribusi untuk ini. Proses pembangunan pelabuhan baru di Makassar berlangsung secara bertahap. 2015–2018 melihat pembangunan Tahap I A. Akan ada total pengeluaran Rp 1,51 triliun. Pengembangan Pelabuhan Baru Makassar akan terjadi dalam tiga tahap berbeda. Dimulai dengan fase konstruksi paket demi paket. Itu adalah kasus A, B, C, dan D. Makassar New Port (MNP) mencakup 1.428 hektar, dan akan menelan

biaya pembangunan sekitar Rp 89,57 triliun. Paket I B akan dilanjutkan saat MNP Soft Luncing Tahap I A selesai, dengan estimasi penyelesaian tahun 2020 dan anggaran Rp 1,66 triliun. Rencana belanja paket I C sebesar Rp 2,69 triliun. Tahun 2022 kita selesaikan Paket I C. Sementara itu, tahun 2015 hingga 2022, paket I D dibangun dengan biaya Rp 6,14 triliun. Pelabuhan Makassar dibangun oleh pemerintah sebagai titik akses di Indonesia bagian timur. Ini langkah cerdas, mengingat Sulawesi Selatan merupakan provinsi pertanian paling produktif di Indonesia Timur. Potensi Sulawesi Selatan sebagai penyedia tanaman pangan telah dikukuhkan dengan penetapannya sebagai lumbung padi nasional. Sulawesi Selatan terkenal dengan produksi beras dan jagung, dua makanan pokok. Potensi industri perikanan terletak pada lautan, sungai dan danau. Tuna, kerapu, dan kakap adalah beberapa produk perikanan yang ditawarkan. Rumput laut adalah produk laut lainnya. Sulawesi Selatan adalah tempat sebagian besar penelitian dan pengembangan rumput laut Indonesia sedang dilakukan saat ini.

Perluasan pelabuhan di Indonesia bagian timur menjadi prioritas lain Pelindo IV dengan dibangunnya Makassar. Pelabuhan Makassar yang baru merupakan bagian penting dari misi Pelindo IV, tetapi tantangannya juga mencakup memikirkan cara mengangkut komoditas dari Makassar dan Indonesia bagian timur ke pelabuhan di tempat-tempat seperti Papua, Maluku, dan tempat lain di nusantara. Hal ini pasti sangat menguntungkan pemilik kapal karena mempersingkat waktu sandar. Tentunya akan lebih efisien dan efektif dari sudut pandang kapal. Pembangunan pelabuhan di kawasan timur Indonesia oleh PT Pelindo IV diperlukan untuk pembangunan pelabuhan baru di Makassar. Untuk itu, Pelindo IV harus memikirkan tidak hanya bagaimana memindahkan barang Komoditas dari Makassar dan KTI ke pelabuhan di pulau lain seperti Papua, Maluku, dan juga bagaimana membangun pelabuhan baru di Makassar.

Herminawaty Abubakar et al. (2021), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan untuk bertindak dengan berani secara mental dan emosional, disertai pengetahuan yang mendalam dan visi ke depan. Kemampuan ini juga mencakup kemauan untuk bertindak yang didorong oleh motivasi diri, sehingga memungkinkan seseorang untuk mengambil keputusan dengan percaya diri. Selain itu, kreativitas menjadi elemen penting dalam manajemen SDM karena memungkinkan identifikasi peluang dan solusi berdasarkan intuisi. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan potensi manusia secara menyeluruh. Penekanan pada keberanian mental dan emosional dalam manajemen SDM menggambarkan pentingnya pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang kompleks. Pengetahuan dan pandangan jauh ke depan menjadi landasan bagi pengembangan strategi yang efektif dalam organisasi. Motivasi diri mendorong tindakan yang konsisten dengan tujuan perusahaan, sementara kreativitas mendukung adaptasi terhadap perubahan yang dinamis. Semua elemen ini bersama-sama membentuk dasar pengelolaan sumber daya manusia yang sukses.

Pelayanan, menurut Moenir (2013) adalah proses pemenuhan kebutuhan atau tuntutan masyarakat melalui tindakan langsung oleh pihak yang memberikan layanan. Proses ini melibatkan interaksi antara pemberi layanan dan penerima layanan, yang harus dilakukan secara efisien untuk mencapai kepuasan pelanggan. Sementara itu, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan keinginan untuk mematuhi hukum serta norma sosial yang relevan dalam suatu organisasi. Disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Dalam konteks pelayanan publik, penerapan disiplin mendukung kelancaran proses pemenuhan kebutuhan masyarakat. Disiplin yang baik menciptakan kepercayaan publik terhadap institusi atau organisasi yang memberikan layanan. Selain itu, pelayanan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam mengenai tuntutan masyarakat sehingga dapat diselesaikan dengan tindakan yang tepat. Oleh karena itu, pelayanan yang berkualitas adalah kombinasi dari kesadaran, kemampuan, dan tindakan yang terintegrasi dalam kerangka kerja yang jelas. Sariatmodjo (2018) menyebutkan bahwa pelayanan publik terdiri dari beberapa komponen, termasuk sistem, metode, dan prosedur. Sistem informasi yang baik memastikan kelancaran komunikasi antar pihak yang terlibat dalam pelayanan publik. Metode dan prosedur yang jelas memungkinkan efisiensi dalam pelaksanaan layanan, sehingga kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal. Selain itu, pedoman dan norma pelayanan publik memberikan kerangka kerja yang menjadi acuan bagi penyedia layanan.

Dalam teori pelayanan publik, tujuan utama adalah kepuasan masyarakat melalui pelayanan yang tepat dan berkualitas. Standar yang ditetapkan harus mencerminkan harapan masyarakat dan

kemampuan organisasi untuk memenuhinya. Dengan adanya panduan yang sistematis, pelayanan publik dapat berjalan sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas. Oleh karena itu, integrasi sistem, metode, dan pedoman menjadi elemen penting untuk memastikan kualitas pelayanan publik. Menurut Riadi (2014), kinerja, atau sering disebut prestasi kerja, adalah hasil dari kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seorang individu dalam memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi. Selain itu, kinerja juga menjadi indikator penting bagi manajemen untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi tenaga kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja harus dilakukan secara sistematis agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Prestasi kerja yang baik bergantung pada berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Evaluasi kinerja secara rutin dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Selain itu, penghargaan atas pencapaian kinerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Dengan demikian, kinerja bukan hanya hasil dari usaha individu, tetapi juga hasil kolaborasi antara individu dan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelindo Makassar New Port Container Terminal.

## B. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif dalam observasi ini. Jenis data ini berasal dari dua jenis data: data primer (hasil kuisioner) dan data sekunder (data pegawai) PT. Pelindo Terminal Petikemas Newport Makassar. Populasi penelitian ini terdiri dari 30 peserta yang dipilih secara acak dari kelompok 30 personel terminal peti kemas Newport yang semuanya diidentifikasi menggunakan pendekatan slovini (Aloysius Rangga Aditya Nalendra, et al., 2021). Dalam hal ini, itu adalah

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Mengingat terdapat beberapa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, maka diuji menggunakan regresi linier berganda (Ghozali, 2018). Berikut perhitungannya:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.** Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-8,653	7,846		-1,103	,280
Motivasi (X1)	,086	,157	,086	,545	,590
Kompetensi (X2)	,992	,245	,592	4,052	,000
Disiplin Kerja (X3)	,392	,299	,206	1,310	,202

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Persamaan regresi dapat dibuat dengan menggunakan data pada tabel di atas, dengan mempertimbangkan nilai pada kolom "Koefisien Beta Tidak Standar"

$$Y = -8,653 + 0,086X_1 + 0,992X_2 + 0,392X_3$$

Keterangan:

- Variabel kinerja karyawan bebas dari X1, X2, dan X3 (Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja masing-masing) dengan nilai konstanta -8,653.
- Menurut koefisien regresi motivasi 0,086 peningkatan motivasi berpengaruh secara konsisten sebesar 8,6% terhadap produktivitas karyawan.
- Koefisien regresi kemampuan adalah 0,0992 yang menunjukkan bahwa peningkatan sebesar 1% berpengaruh positif sebesar 99% terhadap produktivitas pekerja

Kompetensi yang ditingkatkan sebesar 39,2% terkait dengan disiplin kerja, yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,392 sangat berdampak positif terhadap kinerja kerja pegawai.

2) Uji ti (Parsial)

**Tabel 2.** Uji Signifikan Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,653	7,846		-1,103	,280
1 Motivasi (X1)	,086	,157	,086	,545	,590
Kompetensi (X2)	,992	,245	,592	4,052	,000
Disiplin Kerja (X3)	,392	,299	,206	1,310	,202

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel 2.berikut menunjukkan hal ini :

- Dengan nilai t-zählwert 0,545 dan nilai t-tabel 2,051, masing-masing dengan nilai signifikan 0,590, dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai tabel t lebih besar daripada nilai hitung t dan nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0, yang membuktikan bahwa tidak adanya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel motivasi. Temuan penelitian ini bertentangan dengan H1 yang menyatakan dorongan itu berdampak besar dan positif pada kinerja karyawan.
- Pengaruh uji kompetensi pegawai dapat dilihat dengan melihat t-Zählwert sebesar 4,052 dan t-Tabelle sebesar 2,052 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai t-Wert yang dihitung lebih besar daripada t-Tabel, dan nilai signifikan kurang dari 0, yang menunjukkan bahwa faktor dorongan memengaruhi terhadap prestasi pekerja. Temuan penelitian mendukung hipotesis (H2) bahwa kompetensi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan.
- Nilai sebesar 1,310 dan t-Tabelle 2,051 berdasarkan nilai signifikansi 0,202 memungkinkan kita untuk menemukan tes evaluasi perihal bagaimana variabel disiplin kerja berdampak pada kinerja pekerja. t-Wert lebih kecil dari t-Tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0, menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini membantah yang menunjukkan bahwa keahlian dalam pekerjaan memiliki efek yang signifikan dan bermanfaat pada kinerja karyawan.

3) Uji F (Simultan)

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141,305	3	47,102	7,294	,001b
Residual	167,895	26	6,457		
Total	309,200	29			

a. dependent variabel : kinerja karyawan  
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi ( $X_{1i}$ ), kompetensi ( $X_{2i}$ ), dan disiplin kerja ( $X_{3i}$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,001<sup>b</sup><0,05 dan nilai  $f_{hitung}$  7,294 >  $f_{tabel} = f(k-1;n-k) f = 3;26=2,975$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub>. Menurut penelitian ini, motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

4) Koefisien determinan

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676a	,457	,394	2,541	1,846

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil analisis tersebut di atas menghasilkan Bestmtheitsmaßes (R-Quadrat) sebesar 0,457 untuk variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya hubungan antara seluruh variabel bebas dengan variabel “Mitarbeiterleistung” adalah sebesar 45,7%, dan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1) Variabel Motivasi (X1)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sering dianggap memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi, nilai t-hitung sebesar 0,545 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,051. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,590 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, peningkatan motivasi karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk mendorong karyawan mencapai performa yang optimal. Faktor lain, seperti lingkungan kerja, penghargaan, atau pengawasan, mungkin memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi kinerja. Penelitian ini tidak mendukung hipotesis H1 yang menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini disebabkan nilai t-hitung dan tingkat signifikansi tidak memenuhi syarat pengaruh signifikan.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Smith dan Brown (2019), yang menemukan bahwa motivasi tidak selalu menjadi faktor dominan dalam kinerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, motivasi cenderung bersifat pendukung, bukan faktor utama. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan budaya organisasi atau karakteristik populasi yang diteliti. Penelitian lain yang relevan adalah studi oleh Luthans (2011), yang menyebutkan bahwa motivasi hanya akan efektif bila didukung dengan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks penelitian ini, tidak adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja mungkin disebabkan oleh kurangnya faktor pendukung tersebut. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil ini menggarisbawahi bahwa motivasi tidak selalu menjadi variabel utama yang menentukan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana motivasi dapat berinteraksi dengan variabel lain, seperti kompetensi atau disiplin kerja, untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### 2) Variabel Kompetensi (X2)

Kompetensi merupakan faktor kunci yang mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil uji regresi, nilai t-hitung sebesar 4,052 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,051, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki kompetensi lebih tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Hasil ini mendukung hipotesis H2 yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Temuan ini memperkuat pentingnya program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan McClelland (1973), yang menegaskan bahwa kompetensi adalah salah satu prediktor utama keberhasilan kinerja individu. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Spencer dan Spencer (1993) juga mendukung hasil ini, di mana kompetensi karyawan diidentifikasi sebagai faktor penentu produktivitas organisasi. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian oleh Johnson (2015), yang menemukan bahwa kompetensi tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja jika tidak didukung oleh motivasi dan disiplin kerja. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh kompetensi terhadap kinerja mungkin lebih terlihat karena lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan memanfaatkan keterampilan mereka secara optimal. Selain itu, organisasi yang memberikan

pelatihan berkelanjutan kepada karyawannya cenderung menghasilkan individu dengan kompetensi tinggi. Faktor ini berkontribusi pada hasil yang signifikan.

Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan. Organisasi disarankan untuk terus mendukung pengembangan keterampilan melalui pelatihan formal dan pengalaman kerja yang beragam, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik.

### 3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi, nilai t-hitung sebesar 1,310 lebih kecil dibandingkan t-tabel sebesar 2,051, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,202. Tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan tidak memberikan dampak yang cukup besar pada kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mungkin tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini tidak mendukung hipotesis H3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Salah satu alasan kemungkinan adalah bahwa disiplin kerja dianggap sebagai standar dasar yang diharapkan dari semua karyawan, sehingga tidak memberikan keunggulan kompetitif dalam kinerja.

Penemuan ini bertentangan dengan penelitian oleh Robbins (2013), yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu indikator utama keberhasilan individu dalam organisasi. Namun, hasil ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Greenberg (2005), yang menemukan bahwa disiplin kerja hanya akan berpengaruh signifikan jika diiringi dengan motivasi dan dukungan manajerial yang memadai. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh karakteristik populasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja mungkin dianggap sebagai faktor yang "default" atau sudah dimiliki sebagian besar karyawan. Oleh karena itu, pengaruhnya terhadap kinerja tidak terlihat signifikan. Penelitian lain oleh Mondy dan Noe (2005) menunjukkan bahwa kedisiplinan akan berdampak lebih signifikan jika diterapkan bersama dengan program insentif atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Secara keseluruhan, meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini, penting bagi organisasi untuk tetap memelihara dan menanamkan budaya disiplin. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif untuk peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

## **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai dengan pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor tersebut. Disiplin kerja meningkatkan efisiensi, kompetensi mendukung kemampuan teknis, dan motivasi mendorong semangat kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anthony Rangga 2021 Aditya Nalendra dkk. CV. Media Sains Indonesia. Statistik Seri Dasar SPSS Bintoro dan Daryanto. 2017; Yogyakarta: Gava Media, Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai, Cetak 1.
- Haeruddin Saleh dan Hasanuddin Remmang. 2017. Pengaruh Stres di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telesindo Cabang Makassar. *Jurnal Riset Unibos Edisi XIV*.
- Hasanuddin Remmang, Thamrin Abduh, Herminawaty Abubakar, Arifuddin Mane, dan Muhlis Ruslan adalah beberapa nama yang disebut. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Publik*
- Herminawaty Abubakar dan Arifuddin Mane. 2020. *Dinasi Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. e-ISSN untuk *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia* adalah 2460-3767, dan p-ISSN adalah 2656-6886.
- Imam Ghozali. 2018. *penerapan analisis multivariat program IBM SPSS 25*. Rumah Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang
- Sastra, 2017. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departement pada hotel bintang lagoon resort. Vol. 11 No. 2 Desember 2019. *Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan*. Medan
- Sedermayanti, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur | Vol. 8 No. 2 | Juni 2019 |*

- hal. 191 - 206. Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia. Banjarmasin
- Siagian, 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 272-281. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli. Medan
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wibowo, 2018. Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Magelang
- Wijaya, 2017. Peran mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja. E-Jurnal Manajemen, Vol.9, No. 7, 2020 : 2663-2682. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali