



Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garuda Inti Karya Jakarta Selatan

Mugia Wira Nagara^{1*}, Erni Yuningsih², Tini Kartini³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Djuanda, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mugiawira@gmail.com

Abstract. *In the context of increasingly intense business competition, companies are required to continuously improve employee performance to achieve organizational goals. This study aims to analyze the effect of competence, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Garuda Inti Karya, South Jakarta. This research adopts a quantitative approach using descriptive and verificative methods. The research population consists of all 56 employees of PT. Garuda Inti Karya, and a saturated sampling technique (census) was applied. Data were collected through Likert-scale questionnaires supported by interviews and observations, and analyzed using multiple linear regression. The research instruments met validity and reliability requirements, and the regression model satisfied classical assumption tests. The results indicate that competence, work motivation, and work discipline are perceived at good to high levels. Simultaneous testing shows that competence, work motivation, and work discipline have a positive effect on employee performance. Partial testing further confirms that each variable individually has a positive effect on employee performance. These findings highlight the importance of managing competence, motivation, and discipline to enhance employee performance.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Human Resources; Work Discipline; Work Motivation.*

Abstrak. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor kunci pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Inti Karya Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Garuda Inti Karya yang berjumlah 56 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang didukung oleh wawancara dan observasi, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta model regresi memenuhi asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berada pada kategori baik hingga tinggi. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompetensi; Motivasi Kerja; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting, mengingat keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Penilaian dan pengembangan kinerja merupakan bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia, di mana kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi komponen utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hamali, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2018). Kinerja yang optimal ditunjukkan

melalui pencapaian standar organisasi dan dukungannya terhadap tujuan perusahaan, yang tercermin dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, serta hubungan antar karyawan. Namun, pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti kemampuan, pengetahuan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta disiplin kerja (Kasmir, 2018). Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan manajerial yang perlu mendapat perhatian serius agar hasil kerja karyawan dapat memenuhi harapan dan mendukung keberlangsungan perusahaan.

Kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya sumber daya manusia yang profesional dan andal di dalam perusahaan. Kompetensi membantu memperjelas standar kerja dan harapan perusahaan, serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat. Peningkatan kompetensi karyawan tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal (Wibowo, 2019).

Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui balas jasa yang adil, kondisi dan fasilitas kerja yang memadai, peluang berprestasi, pengakuan dari atasan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi positif dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan sudah ditetapkan (Sinambela, 2019:335). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan perusahaan secara maksimal. Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan indikator disiplin kerja. Menurut ahli mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja antara lain frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja serta etika kerja (Sinambela, 2019:336).

PT Garuda Inti Karya terletak di komplek Wisma Pembina no 36, rt.6 rw.11, Petukangan Utara, Kecamatan Pesangrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT Garuda Inti Karya didirikan Pada tahun 2006 sampai sekarang ini terus berkembang meningkat dalam kinerja dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT Garuda Inti Karya perusahaan

yang bergerak di bidang sub kontraktor terutama untuk memberikan pelayanan jasa pemasangan, desain interior dan service di bidang Escalator & Elevator. Kami juga menyediakan jasa v-groove, bending dan potong plat. Salah satu indikator kinerja menurut (Kasmir, 2018:18) adalah kuantitas atau hasil yang dicapai. Berdasarkan data perusahaan, kuantitas hasil yang dicapai PT. Garuda Inti Karya masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh data realisasi pendapatan dibandingkan dengan target perusahaan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat dilihat pada Tabel data pendapatan PT. Garuda Inti Karya tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pendapatan PT. Garuda Inti Karya Tahun 2023.

Bulan	Target Pendapatan	Realisasi	Peresentase(%)	Keterangan
Januari	Rp80.000.000	Rp80.798.000	102	Tercapai
Februari	Rp80.000.000	Rp50.418.000	63	Tidak Tercapai
Maret	Rp80.000.000	Rp50.830.000	63	Tidak Tercapai
April	Rp80.000.000	Rp60.265.000	75	Tidak Tercapai
Mei	Rp80.000.000	Rp80.050.000	100	Tercapai
Juni	Rp80.000.000	Rp70.118.000	87	Tidak Tercapai
Juli	Rp80.000.000	Rp60.018.000	75	Tidak Tercapai
Agustus	Rp80.000.000	Rp80.465.000	101	Tercapai
September	Rp80.000.000	Rp60.571.000	76	Tidak Tercapai
Oktober	Rp80.000.000	Rp80.095.000	100	Tercapai
November	Rp80.000.000	Rp80.319.000	100	Tercapai
Desember	Rp80.000.000	Rp70.390.000	87	Tidak Tercapai
Total	Rp960.000.000	Rp860.337.000		Tidak Tercapai
Rata-rata	Rp80.000.000	Rp71.694.750	90	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Garuda Inti Karya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, penjualan tertinggi berada di bulan Januari dengan pendapatan sebesar Rp80.798.000,- dan penjualan terendah di bulan Februari dengan pendapatan sebesar Rp50.418.000,- Rata-rata pendapatan mencapai Rp. 71.694.750 dengan tingkat capaian sebesar 90% belum mencapai target yang ditentukan perusahaan. Target penjualan yang belum optimal

mencerminkan karyawan belum memenuhi kinerja yang masih rendah dan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Seperti halnya perusahaan pada umumnya, PT Garuda Inti Karya tentu memerlukan kinerja karyawan yang kompeten, termotivasi, dan disiplin untuk menunjang operasional perusahaan yang kompetitif. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari bagian manajemen sumber daya manusia, ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya ketepatan waktu, rendahnya inisiatif kerja, dan adanya kesenjangan dalam pencapaian target kerja. Belum optimalnya kinerja karyawan dilihat berdasarkan hasil penilaian kinerja dari masing-masing karyawan. Tujuan adanya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kompetensi, kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan PT Garuda Inti Karya Jakarta Selatan tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023.

No	Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	91 – 100	Sangat Baik	-	-
2	76 – 90	Baik	42	75
3	61 – 75	Cukup Baik	14	25
4	51 – 60	Kurang Baik	-	-
5	<50	Sangat Kurang Baik	-	-
Total			56	100

Sumber: Data PT. Garuda Inti Karya, 2024

Berdasarkan Tabel 1 penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan untuk mendapatkan skor Sangat Baik (91-100). Rata-rata capaian penilaian kinerja karyawan dengan skor Baik (76-90) sebesar 75% dan karyawan dengan skor Cukup Baik (61-75) sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Garuda Inti Karya belum sesuai harapan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah memiliki kinerja yang baik, namun belum ada yang mencapai kategori sangat baik. Artinya, perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan agar hasil bisa optimal dan mencapai target yang diharapkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Dalam menjalankan kegiatannya karyawan masih mengalami masalah dalam hal kompetensi. Kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah yang dijelaskan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dapat diketahui diantaranya dari tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan karyawan PT. Garuda Inti Karya sebagian besar masih SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Garuda Inti Karya memiliki karyawan mayoritas pendidikan SMA.

Namun perusahaan lebih mensyaratkan keahlian karyawan khusus bagian teknik mesin atau industri (SMK) karena berkaitan dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan data yang ada, tingkat pendidikan SMK dengan presentase sebesar 34%, sedangkan tingkat pendidikan minimal SMA dengan presentase sebesar 62%. Hal ini diduga menjadi permasalahan perusahaan terkait kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga diduga mempengaruhi hasil capaian kinerja karyawan yang belum optimal.

Motivasi kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya. Berikut ini merupakan hasil pra-survey pada tanggal 29 Oktober 2024 kepada 30 karyawan mengenai motivasi kerja di PT. Garuda Inti Karya, dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Pra-survey Motivasi Kerja pada PT. Garuda Inti Karya.

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Interpretasi
1	Balas Jasa	Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja lebih giat lagi	14 (47%)	16 (53%)	Sebesar, 53% karyawan menyatakan bahwa balas jasa atau kompensasi yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi kerja karyawan.
2	Kondisi Kerja	Kondisi kerja dapat mendukung karyawan untuk menjalankan aktivitas dengan baik	16 (53%)	14 (47%)	Sebesar 53% karyawan menyatakan bahwa kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja terasa nyaman dan dapat mendukung karyawan untuk menjalankan aktivitas dengan baik.
3	Fasilitas Kerja	Fasilitas yang diberikan perusahaan dinikmati karyawan dengan baik.	6 (20%)	24 (80%)	Sebesar 80% karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan tidak ditempati dan dinikmati karyawan.
4	Prestasi Kerja	Karyawan bekerja akan terdorong untuk meraih prestasi kerja yang tinggi	20 (67%)	10 (33%)	Sebesar 33% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak termotivasi meraih prestasi kerja yang tinggi.
5	Pengakuan dari Atasan	Karyawan mendapat dukungan dari atasan.	16 (53%)	14 (47%)	Sebesar 47% karyawan menyatakan tidak mendapat dukungan dari atasan.
6	Pekerjaan itu Sendiri	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya dapat memotivasi kerja karyawan dalam bekerja	16 (53%)	14 (47%)	Sebesar 47% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
Rata - rata			14	16	
Presentase (%)			(47%)	(53%)	Sebesar 53% menyatakan motivasi kerja karyawan dalam bekerja masih rendah.

Sumber: Pra-Survey Penelitian, Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebesar 53% karyawan menyatakan bahwa karyawan belum termotivasi dalam bekerja, dan 47% menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan cukup baik. Artinya, karyawan PT Garuda Inti Karya masih memiliki motivasi kerja yang rendah, sehingga kondisi motivasi kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya faktor-faktor organisasi yang belum mendukung sepenuhnya semangat kerja karyawan, seperti sistem balas jasa dan fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, dan stabilitas tenaga kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Garuda Inti Karya. Tingkat disiplin yang baik mendorong tanggung jawab karyawan terhadap tugas serta mendukung pencapaian kinerja optimal. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin, khususnya dalam ketepatan waktu kehadiran. Perusahaan menetapkan jam kerja pukul 08.00–16.00 WIB dengan toleransi keterlambatan 10 menit dan batas maksimal keterlambatan bulanan sebesar 15%. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata keterlambatan karyawan mencapai 24,8%, dengan tingkat tertinggi terjadi pada bulan Maret dan September (30,3%) serta terendah pada bulan November (17,8%). Kondisi ini menunjukkan perlunya penegakan disiplin melalui pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan guna meminimalkan pelanggaran dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan di PT. Garuda Inti Karya dinilai belum optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Nurhadi (2024) serta Suci (2020) menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sebaliknya, Salvano et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Rahmat Hidayat (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara Muna dan Nailul (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi empiris di PT. Garuda Inti Karya, ketidakefektifan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang belum berjalan secara maksimal. Kompetensi dan motivasi kerja karyawan yang masih rendah berpotensi menurunkan semangat kerja, sementara tingkat disiplin kerja yang belum optimal, khususnya terkait ketepatan waktu kehadiran, turut menghambat pencapaian tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Inti Karya Jakarta Selatan.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian terdahulu menjadi dasar penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh dorongan kerja internal serta kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Nandrang, Hasanuddin, dan Mahardiana (2025) serta Nurhadi (2024) membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang konsisten cenderung mampu mencapai target kerja secara lebih efektif. Hasil serupa juga diperoleh oleh Nuraeni, Harini, dan Kartini (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Yulmasril, Zahari, dan Yamali (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Wijaya dkk. (2023) yang menegaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan penerapan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan konsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya Jakarta Selatan menjadi relevan untuk dilakukan guna memperkuat bukti empiris pada konteks dan karakteristik organisasi yang berbeda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian meliputi kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y), dengan subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Garuda Inti Karya, Jakarta Selatan.

Populasi penelitian berjumlah 56 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data penelitian berupa data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, yang didukung oleh wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur ilmiah yang relevan.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kriteria nilai korelasi $\geq 0,30$ serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas $\geq 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Sebelum pengujian hipotesis, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial) pada tingkat signifikansi 5%, serta dilengkapi dengan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, (2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Garuda Inti Karya terletak di komplek Wisma Pembina no 36, rt.6 rw.11, Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. PT Garuda Inti Karya didirikan Pada tahun 2006 sampai sekarang ini terus berkembang meningkat dalam kinerja dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT Garuda Inti Karya perusahaan yang bergerak di bidang sub kontraktor terutama untuk memberikan pelayanan jasa pemasangan, desain interior dan service di bidang Escalator & Elevator. Kami juga menyediakan jasa v-groove, bending dan potong plat.

Karakteristik Karyawan PT. Garuda Inti Karya

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menunjang keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 56 karyawan PT. Garuda Inti Karya, diperoleh gambaran karakteristik responden yang mencerminkan kondisi tenaga kerja perusahaan.

Mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 78%, sedangkan karyawan perempuan sebesar 22%. Dominasi karyawan laki-laki menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan kemampuan fisik yang relatif tinggi dalam mendukung aktivitas operasional. Dari sisi usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif 25–34 tahun dengan persentase 57%, diikuti usia 18–24 tahun dan 35–44 tahun, yang menunjukkan bahwa perusahaan didukung oleh tenaga kerja usia muda dan produktif.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA dan SMK, dengan persentase masing-masing 62% dan 34%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Sementara itu, dari aspek masa kerja, mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–3 tahun sebesar 53%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih tergolong relatif baru bekerja di perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik karyawan PT. Garuda Inti Karya didominasi oleh karyawan laki-laki, berada pada usia produktif, berpendidikan SMA/SMK, serta memiliki masa kerja 1–3 tahun.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Inti Karya

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Bentuk persamaan dihitung menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya. Hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients.

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
Model		B		Beta			VIF
1	(Constant)	4,365	2,531		1,724	,089	
	Kompetensi	,265	,104	,181	2,560	,013	1,681
	Motivasi Kerja	,238	,064	,261	3,741	,000	1,637
	Disiplin Kerja	,529	,066	,584	8,063	,000	1,762

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4 tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 4,365 + 0,265X_1 + 0,238X_2 + 0,529X_3 + \varepsilon,$$

menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 4,365 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada tingkat tertentu ketika ketiga variabel independen dianggap konstan. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,265 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Yuningsih et al. (2020). Koefisien motivasi kerja sebesar 0,238 menegaskan bahwa motivasi kerja yang lebih baik berkontribusi positif terhadap kinerja, sebagaimana didukung oleh Nandrang, Hasanuddin, dan Mahardiana (2025). Sementara itu, disiplin kerja memiliki koefisien terbesar sebesar 0,529, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian Nuraeni, Harini, dan Kartini (2023). Secara keseluruhan, perubahan pada kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, dan hasil ini konsisten dengan penelitian Agustin, Dila, dan Chuzaimah (2020) serta Nurhadi (2024).

Hasil Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai R. Adapun hasil korelasi berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,791	,782	2,29422

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa korelasi dari variabel independen yang terdiri dari variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Garuda Inti Karya menunjukkan nilai R sebesar 0,890 yang berada pada rentang nilai (0,80 – 1,000) termasuk dalam kategori sangat kuat. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin lebih baik kompetensi, semakin baik motivasi kerja dan semakin baik dalam disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja.

Hasil Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel. 4.30 dapat diketahui bahwa hasil R Square sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2% dan sisanya 21,8 dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti seperti faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, keperibadian atau karakter, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen (Kasmir, 2018:189)

Hasil Uji Koefisien Regresi (Hipotesis Uji F)

Sebelum digunakan sebagai dasar pengambilan kesimpulan, persamaan regresi yang diperoleh dan telah memenuhi asumsi regresi melalui pengujian sebelumnya perlu dilakukan uji koefisien regresinya secara simultan (uji F). Kriteria uji F yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kompetensi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak berpengaruh secara simultan. Untuk melihat pengaruh uji F maka akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

- $H_o : \beta_i \leq 0$; Tidak ada pengaruh positif secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Garuda Inti Karya.

- b. $\beta_i > 0$; Terdapat pengaruh positif secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Garuda Inti Karya.

Untuk membuktikan hipotesis statistik tersebut, maka hasil perhitungan uji F diperoleh melalui Tabel Analisis Varians (Anova) sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1396,911	3	465,637	88,466	,000 ^b
Residual	368,440	70	5,263		
Total	1765,351	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 88,466 dan nilai F_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 4 - 1 = 3$ dan $V2 = 56 - 3 - 1 = 52$. Berdasarkan hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} 2,783. Dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $88,466 > 2,783$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen pada penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya. Hal ini sesuai dengan penelitian Suci (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa variable kompetensi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Inti Karya

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji-t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Adapun pengaruh secara parsial sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficients.

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4,365	2,531		1,724	,089	
	Kompetensi	,265	,104	,181	2,560	,013	,595 1,681
	Motivasi Kerja	,238	,064	,261	3,741	,000	,611 1,637
	Disiplin Kerja	,529	,066	,584	8,063	,000	,568 1,762

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

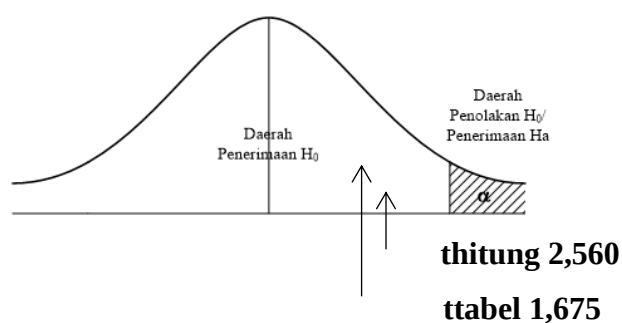
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara statistik maka diuji hipotesisnya sebagai berikut:

- $H_{01} : \beta_1 \leq 0$: Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya.
- $H_{a1} : \beta_1 > 0$: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kompetensi sebesar 2,560 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $56 - 3 - 1 = 52$ sebesar 1,675 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,560 > 1,675$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut maka dapat digambarkan kurva hasil uji t pada koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji-t Koefisien Regresi Kompetensi.

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

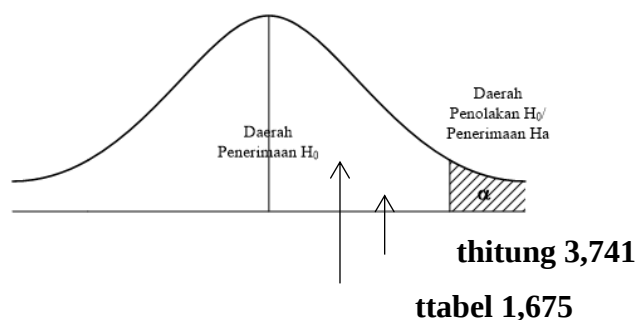
Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 2,560 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ bahwa dengan adanya kompetensi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih & Ar dianti (2021), menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik maka diuji hipotesisnya sebagai berikut:

- $H_{02} : \beta_2 \leq 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya
- $H_{a2} : \beta_2 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya.

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 3,741 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $56 - 3 - 1 = 52$ sebesar 1,675 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,741 > 1,675$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut maka dapat digambarkan kurva hasil uji t pada koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji-t Koefisien Regresi Motivasi Kerja.

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 3,741 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ bahwa dengan adanya motivasi kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni, Harini & Kartini (2023), menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

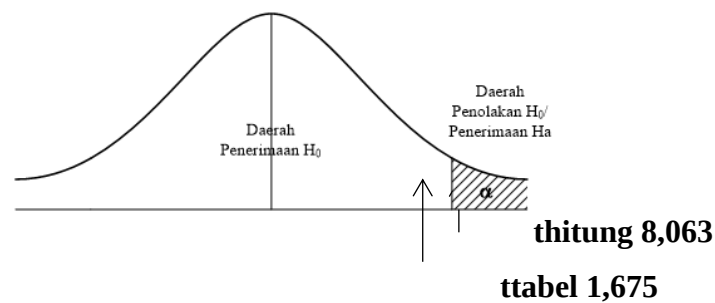
Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik maka diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{03} : \beta_3 \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya.

$H_{a3} : \beta_3 > 0$: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Inti Karya.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 8,063 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $56 - 3 - 1 = 52$ sebesar 1,675 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,063 > 1,675$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hal tersebut maka dapat digambarkan kurva hasil uji t pada koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji-t Koefisien Regresi Disiplin Kerja.

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 8,063 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ bahwa dengan adanya disiplin kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk (2023), menyatakan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil dari penilaian karyawan mengenai kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Inti Karya. Adapun rekapitulasi uji-t sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial.

No	Variabel Independen	ttabel	thitung	Sig.	A	Keterangan
1	Kompetensi	1,675	2,560	0,013	0,05	Berpengaruh positif
2	Motivasi Kerja	1,675	3,741	0,000	0,05	Berpengaruh positif
3	Disiplin Kerja	1,675	8,063	0,000	0,05	Berpengaruh positif

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa hasil koefisien regresi secara parsial antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja masing- masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} dari keseluruhan variabel tersebut lebih besar dari t_{tabel} . Dengan ini, variabel disiplin kerja (X_3) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) hal tersebut dibuktikan pada Tabel 6 melalui besarnya *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0,181 sedangkan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,261 dan *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,584 dimana nilai tersebut nilai paling besar dibandingkan dengan nilai variabel lainnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Garuda Inti Karya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berada pada kategori baik hingga tinggi. Penilaian terhadap kompetensi menunjukkan kategori tinggi, dengan skor terendah pada indikator pengetahuan dan skor tertinggi pada indikator perilaku. Motivasi kerja juga berada pada kategori tinggi, di mana indikator prestasi kerja memperoleh skor terendah, sementara indikator pekerjaan itu sendiri memperoleh skor tertinggi. Disiplin kerja dinilai dalam kategori baik, dengan skor terendah pada indikator ketaatan terhadap peraturan kerja dan skor tertinggi pada indikator etika kerja. Sementara itu, kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, dengan skor terendah pada indikator penekanan biaya dan skor tertinggi pada indikator hubungan antar karyawan. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Inti Karya. Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) mengonfirmasi bahwa masing-masing variabel, yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, disarankan agar PT. Garuda Inti Karya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kompetensi dengan cara mengembangkan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan, seperti melalui pelatihan, workshop, atau kursus daring guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan yang mampu mencapai atau melampaui target kerja yang telah ditetapkan. Dari aspek disiplin kerja, perusahaan disarankan untuk memperkuat peran pimpinan dalam memberikan motivasi serta menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan dengan tingkat kehadiran yang baik. Peningkatan kinerja juga dapat didukung melalui pengelolaan hubungan antar karyawan yang efektif, termasuk pelaksanaan aktivitas kerja yang sesuai dengan anggaran perusahaan serta penanaman tanggung jawab terhadap setiap tugas dan kesalahan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan dasar pengembangan kajian terkait kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator* (Ed. ke-1). Zanafa Publishing.
- Agustin, D. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84006>
- Erni Yuningsih, S. H. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kusuma Kaisan Sentul–Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1). <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/2746>
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Nandrang, R., Hasanuddin, B., & Mahardiana, L. (2025). The influence of motivation, competence, and work discipline on employee performance. *Tadulako International Journal of Applied Management*, 7(1), 68–75. <https://doi.org/10.59769/tajam.v7i01.177>
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543–561. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i2.854>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 40–46. <https://doi.org/10.37403/maker.v2i2.46>
- Yulmasril, Y., Zahari, M., & Yamali, F. R. (2024). The influence of competence and motivation on discipline and its impact on employee performance in the regional secretariat. *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science*, 6(1).
- Yuningsih, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32–45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>