

# **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI**

**Junita Amelia**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : [junitaameliao@gmail.com](mailto:junitaameliao@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan yakni variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, dengan variabel terikat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Populasi terdiri dari 63 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XI. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian menggunakan SPSS 25, Penelitian ini mengambil data primer yaitu melalui kuisioner. Uji Instrumen menggunakan Uji validitas, Uji reabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ), Sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F atau simultan variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRAK**

*This research aims to determine partially or simultaneously, namely the variables of competence, work discipline, work motivation, with the dependent variable being the performance of PT. Perkebunan Nusantara XI employees. The population consists of 63 employees at PT. Perkebunan Nusantara XI. The method in this research uses quantitative methods with testing using SPSS 25. This research takes primary data, namely through questionnaires. Instrument testing uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests, data analysis is carried out using multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) analysis, while hypothesis testing techniques use the T test and F test. The results of the research show that competency partially has a significant positive effect on employee performance, work discipline partially has a significant positive effect on employee performance, work motivation partially has an insignificant positive effect on employee performance. The F test or simultaneous variables of competence, work discipline, work motivation have a significant effect on employee performance.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **FENOMENA**

Pada dasarnya perusahaan pasti memiliki komponen yang menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan. salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia. kompetensi yang dimiliki karyawan, disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu diberikan perhatian yang cukup besar untuk pengembangan SDM yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk Mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari uraian diatas maka penulis akan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI”.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk Mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Kompetensi (X1)**

Menurut Sedarmayanti. (2015:126), Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat

memprediksikan kinerja yang sangat baik. kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya

### **Disiplin Kerja (X2)**

Menurut (Hasibuan,2009:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting,karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya,seandainya apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

### **Motivasi Kerja (X3)**

Menurut Mangkunegaran (2015:93) Motivasi kerja adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, Karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2016). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013:2)

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk Mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Sedangkan Menurut Afandi (2016:54)

Kinerja seseorang dapat diukur melalui lima

Indikator menurut Robbins (2012 : 260)

Yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas merujuk pada tingkat keunggulan atau karakteristik baik suatu produk, layanan, atau proses. Kualitas mencakup sejumlah atribut seperti keandalan, daya tahan, efisiensi, kepuasan pelanggan, dan kesesuaian dengan standar atau spesifikasi yang ditetapkan.
2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah, besaran, atau ukuran yang dapat diukur dari suatu objek, barang, atau fenomena. Ini adalah aspek terkait dengan banyaknya atau seberapa besar suatu hal.

3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan untuk melakukan suatu tindakan, tugas, atau kewajiban sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan. Hal ini menekankan kedisiplinan dan konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas  
Efektivitas adalah tingkat di mana suatu tindakan, keputusan, atau strategi berhasil mencapai tujuan yang diinginkan atau mencapai hasil yang diinginkan dengan efisien dan sesuai rencana. Hal ini berkaitan dengan pencapaian hasil yang diinginkan atau tujuan, sekaligus mempertimbangkan penggunaan sumber daya yang tersedia.
5. Kemandirian  
Kemandirian merujuk pada kemampuan individu untuk melakukan tindakan, pengambilan keputusan, dan memenuhi kebutuhan sendiri tanpa bergantung pada orang lain secara berlebihan. Ini mencakup otonomi, inisiatif, dan kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas hidupnya sendiri.

### **Kompetensi (X1)**

Menurut Sedarmayanti (2015: 126), Kompetensi adalah karakteristik mendasar

yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Indikator Kompetensi Menurut Wibowo (2017:286) ada lima Indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut 1.Keterampilan 2.Pengetahuan 3.Peran sosial 4.Citra diri 5.Sikap

### **Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Sutrisno (2019:87) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja Menurut Singodimedjo menurut Edi Sutrisno (2016:94), yaitu 1.Taat terhadap aturan waktu 2.Taat terhadap peraturan perusahaan 3.Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4.Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

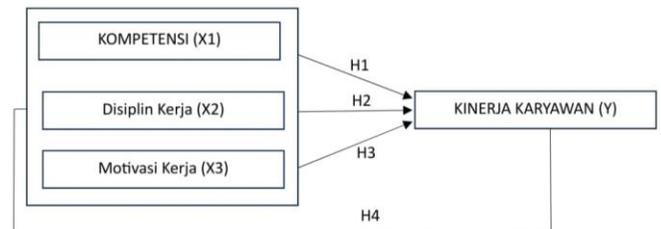
### **Motivasi Kerja (X3)**

Motivasi Kerja adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegaran, 2015:93). Adapun indikator Motivasi dalam penelitian ini adalah teori menurut Maslow (2017: 56) yaitu 1.Kebutuhan Fisik 2.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3.Kebutuhan Sosialisasi 4.Kebutuhan akan penghargaan 5.Kebutuhan

perwujudan diri

## **Kerangka Konseptual**

Untuk mengetahui hubungan antara variable independent dengan variable dependent dibuat kerangka konseptual untuk membuat hipotesis yaitu



H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI

H4 : Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

penelitian ini dituangkan dalam rencana penelitian yang dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Mulai dari mempersiapkan model hubungan, indikator-indikator dari variable yang diteliti, menentukan populasi dan sampling

yang digunakan untuk pengambilan sample serta model analisis yang digunakan, serta mengkaji teori yang digunakan untuk menjustifikasi dalam bentuk kerangka konsep atau kerangka berfikir penelitian ini.

### Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 63 di PT.Perkebunan Nusantara XI, untuk itu dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik sensus, dimana seluruh jumlah populasi di jadikan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner yang di bagikan kepada responden PT. Perkebunan Nusantara XI. Pengukuran menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Skala ini menjadi dasar penyusunan item instrumen penelitian yang diolah menggunakan perangkat lunak statistik yaitu SPSS 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

### Kompetensi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,654	0,2480	VALID
	X1.2	0,670	0,2480	VALID
	X1.3	0,690	0,2480	VALID
	X1.4	0,732	0,2480	VALID
	X1.5	0,626	0,2480	VALID
	X1.6	0,577	0,2480	VALID
	X1.7	0,577	0,2480	VALID
	X1.8	0,618	0,2480	VALID
	X1.9	0,713	0,2480	VALID
	X1.10	0,499	0,2480	VALID

Tabel diatas menunjukkan rhitung lebih besar dari rtabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Kompetensi (X1)

### Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,589	0,2480	VALID
	X2.2	0,634	0,2480	VALID
	X2.3	0,758	0,2480	VALID
	X2.4	0,593	0,2480	VALID
	X2.5	0,614	0,2480	VALID
	X2.6	0,521	0,2480	VALID
	X2.7	0,557	0,2480	VALID
	X2.8	0,561	0,2480	VALID

Tabel diatas menunjukkan rhitung lebih besar dari rtabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Disiplin Kerja (X2)

### Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X1.1	0,517	0,2480	VALID
	X1.2	0,515	0,2480	VALID
	X1.3	0,436	0,2480	VALID
	X1.4	0,533	0,2480	VALID
	X1.5	0,533	0,2480	VALID
	X1.6	0,566	0,2480	VALID
	X1.7	0,353	0,2480	VALID
	X1.8	0,500	0,2480	VALID
	X1.9	0,360	0,2480	VALID
	X1.10	0,300	0,2480	VALID

Tabel diatas menunjukkan rhitung lebih besar dari rtabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Motivasi Kerja (X3)

### Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1.1	0,517	0,2480	VALID
	X1.2	0,515	0,2480	VALID
	X1.3	0,436	0,2480	VALID
	X1.4	0,533	0,2480	VALID
	X1.5	0,533	0,2480	VALID
	X1.6	0,566	0,2480	VALID
	X1.7	0,353	0,2480	VALID
	X1.8	0,500	0,2480	VALID
	X1.9	0,360	0,2480	VALID
	X1.10	0,300	0,2480	VALID

Tabel diatas menunjukkan rhitung lebih besar dari rtabel, maka semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	0,872	1,146
	Disiplin Kerja (X2)	0,993	1,007
	Motivasi Kerja (X3)	0,870	1,150

Dari hasil table diatas masing- masing variabel dapat dinyatakan reliable karena nilai *Crocbach's Alpha* lebih dari 0,6

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

#### Uji Normalitas One sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13769146
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.058
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

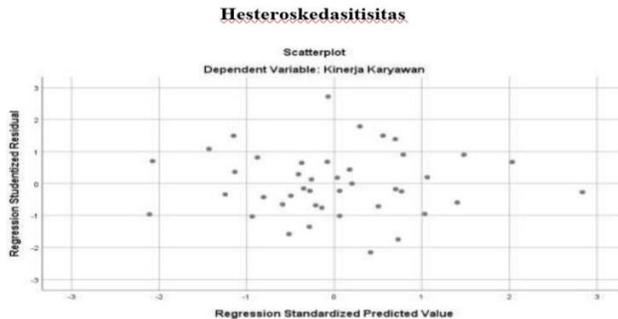
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari Alsymp. Sig sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal

### Uji Multikolonieritas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabel
Kompetensi (X1)	843	✓
Disiplin Kerja (X2)	788	✓
Motivasi Kerja (X3)	647	✓
Kinerja Karyawan (Y)	699	✓

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,872 dengan VIF 1,146. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,993 dengan VIF 1,007. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,870 dengan VIF 1,150. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

## Uji Heterokedasitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficien		T	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	14.640	6.352		2.305	0,025
	X1	0,276	0,093	0,344	2.952	0,005
	X2	0,239	0,108	0,242	2.217	0,031
	X3	0,225	0,115	0,228	1.951	0,056

Dari hasil uji regresi linear berganda yang di tunjukan pada table diatas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 14.640 + 0,276X_1 + 0,239X_2 + 0,25X_3$$

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 14.640 yang menunjukkan bahwa jika pengaruh kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) bernilai 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 14.460
2. Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,276 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,276.
3. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,239 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,239.
4. Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,25 yang menunjukkan jika variabel independent lainnya bernilai tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,25.
5. Koefisien regresi ketiga variabel independent memiliki nilai positif yang menunjukkan terjadi hubungan searah sehingga Ketika variabel independent mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	14.640	6.352		2.305	0.025

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variable terikat.

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) pada Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y)

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,005, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,005. Maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Hal ini membuktikan

bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t (parsial) pada Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y)

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,031, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,005. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji t (parsial) pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y)

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,056, dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikan yaitu sebesar 0,005. Maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F(Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.391	3	40.797	15,865	,000 <sup>b</sup>
	Residual	283.323	59	4.802		
	Total	405.714	62			

Berdasarkan table diatas besarnya nilai signifikansi adalah 0,000 berarti  $<0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 <sup>a</sup>	0,302	0,266	2,19137

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R Square yang didapatkan sebesar 0,302 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 30,2% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja . Sedangkan sisanya sebesar 69,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model

seperti misalnya kompensasi, Motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara XI dapat di Tarik Kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan penelitian yang di dapatkan dari uji t(Parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variable Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI
- Berdasarkan penelitian yang di dapatkan dari uji t(Parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI
- Berdasarkan penelitian yang di dapatkan dari uji t(Parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI
- Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI

## Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan tetap menjaga konsistensi kompetensi kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang ada di perusahaan sudah cukup baik hanya perlu ditingkatkan lagi bagi karyawan yang belum meningkatkan kompetensi.
2. Mengatasi disiplin kerja perusahaan lebih berani untuk menengaskan karyawan agar semuanya dapat mentaati peraturan dan meningkatkan disiplin kerja.
3. Perusahaan juga harus lebih sering melakukan konseling dan kajian karyawan secara berkala terhadap karyawan agar dapat mengetahui harapan harapan karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliando, B. A., & Noor, M. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 731–741. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.920>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman:*

*Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Intan, A., Maulana, Z., & Laksmiwati, H. (2022). *The relationship between work motivation and employee performance at Pt Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember*. 10(03), 628–640.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3508>
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. P. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, G. P. A. J. S. (2016). *Kinerja*

- Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Pratama, B. amdhika, & Supriyatin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal* (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).  
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1),
- MANAJEMEN*, 3(1), 187.  
<https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

