

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT YAWIRAYA BINA MANDIRI**

TIMIKA



DISUSUN OLEH:

GIBIME MURIB

11150120

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2021

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YAWIRAYA BINA MANDIRI
TIMIKA**



**DISUSUN OLEH:
GIBIME MURIB**

11150120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Gibime Murib

11150120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gibime Murib
NIM : 11150120
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

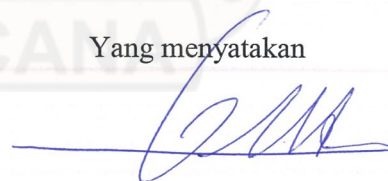
**“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAWIRAYA BINA MANDIRI
TIMIKA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 21 Januari 2022

Yang menyatakan



(Gibime Murib)

11150120

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAWIRAYA BINA MANDIRI
TIMIKA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

GIBIME MURIB

11150120

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 06 Januari 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)
2. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Penguji)
3. Hardo Firmana Given Grace Manik, S.E, M,Sc.
(Dosen Penguji)



Yogyakarta, 19 Januari 2022

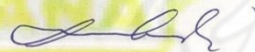
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph. D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YAWIRAYA BINA MANDIRI TIMIKA.”

Saya kerjakan guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah MURNI hasil pekerjaan saya dan bukan tiruan atau duplikasi dari pihak yang lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah saya cantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi tiruan dari karya pihak lainnya, maka saya bersedia diberikan sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 14 Desember 2021



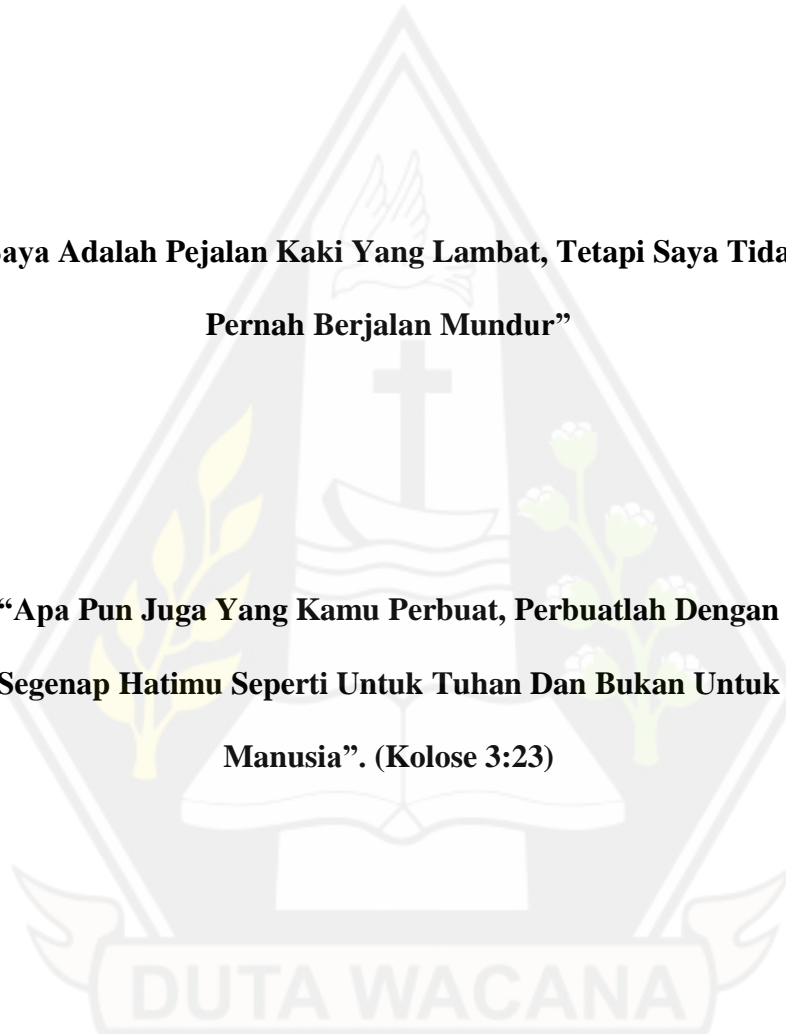
Gibime Murib

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN MOTO

**“Saya Adalah Pejalan Kaki Yang Lambat, Tetapi Saya Tidak
Pernah Berjalan Mundur”**

**“Apa Pun Juga Yang Kamu Perbuat, Perbuatlah Dengan
Segenap Hatimu Seperti Untuk Tuhan Dan Bukan Untuk
Manusia”. (Kolose 3:23)**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulisan skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus atas kasih, rahmat dan pertolongan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Pak Edison Murib (bapa) & Ibu Rosina Murib (mama) yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada saya sehingga dapat melakukan penulisan skripsi dengan baik dan tepat waktu.
3. Saudara-saudara saya (Ka Ken, Kener, Nege, Aan) yang selalu memberikan dukungan baik itu dalam bentuk materi dan semangat.
4. Ka Elvi yang selalu memberikan dukungan, malaikat kecil Aaleyyah yang selalu menjadi penyemangat.
5. Dosen pembimbing saya ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., MSi, yang selalu sabar dalam membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
6. Perkam Family & keluarga di tanah rantau Anis, Danielo, Fiktor, Juno, Darlon, Ragil, Kelvin, Gibe Monim, Alle, Gege, Sean, Patrick, dan teman-teman lain diluar sana yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Kalian terbaik, kalian luar biasa. Tuhan Yesus memberkati
7. Almamater Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).
8. Semua pihak yang telah membantu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yesus atas berkat, kasih dan ijin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika”** dengan baik.

Adapun tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan mungkin dapat diselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberkati dan menyertai penulis selama mengerjakan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis dan kepada saudara-saudara yang selalu memberikan nasihat, kasih sayang, semangat, dan bantuan kepada penulis.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing

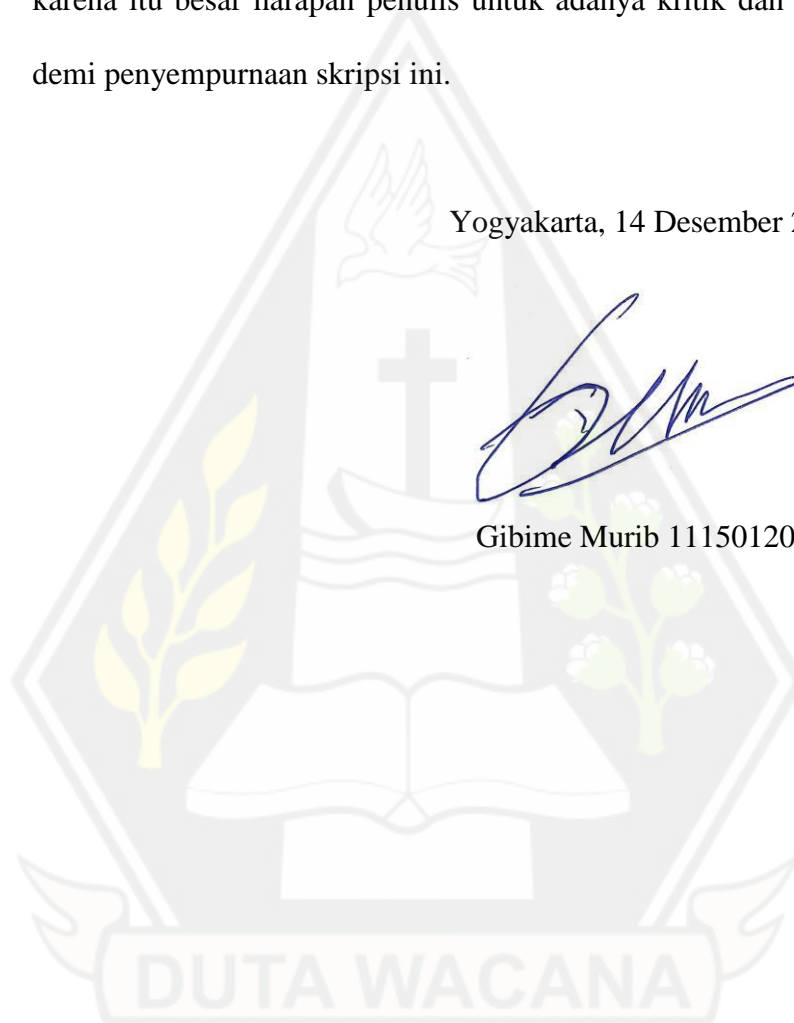
penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

4. Kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Oleh karena itu besar harapan penulis untuk adanya kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 14 Desember 2021



Gibime Murib 11150120



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK xvi	
ABSTRACT	xvii
BAB I 1	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II 9	
LANDASAN TEORI	9
2.1 Kompetensi.....	9
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	9
2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi.....	10
2.1.3 Manfaat Kompetensi	10
2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kompetensi	12
2.2 Disiplin.....	13

2.2.1 Pengertian Disiplin.....	13
2.2.2 Dimensi dan Indikator Disiplin	14
2.3 Motivasi	14
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.3.2 Tujuan Motivasi	16
2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi	17
2.4 Kinerja Karyawan	18
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.4.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	21
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	22
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	23
2.6.1 Pengaruh Kompetensi Dengan Kinerja.....	23
2.6.2 Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja.....	24
2.6.3 Pengaruh Motivasi Dengan Kinerja.....	25
2.6.4 Kerangka Berpikir.....	26
2.7.4 Gambaran Umum Perusahaan	26
BAB III 35	
METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.1.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	35

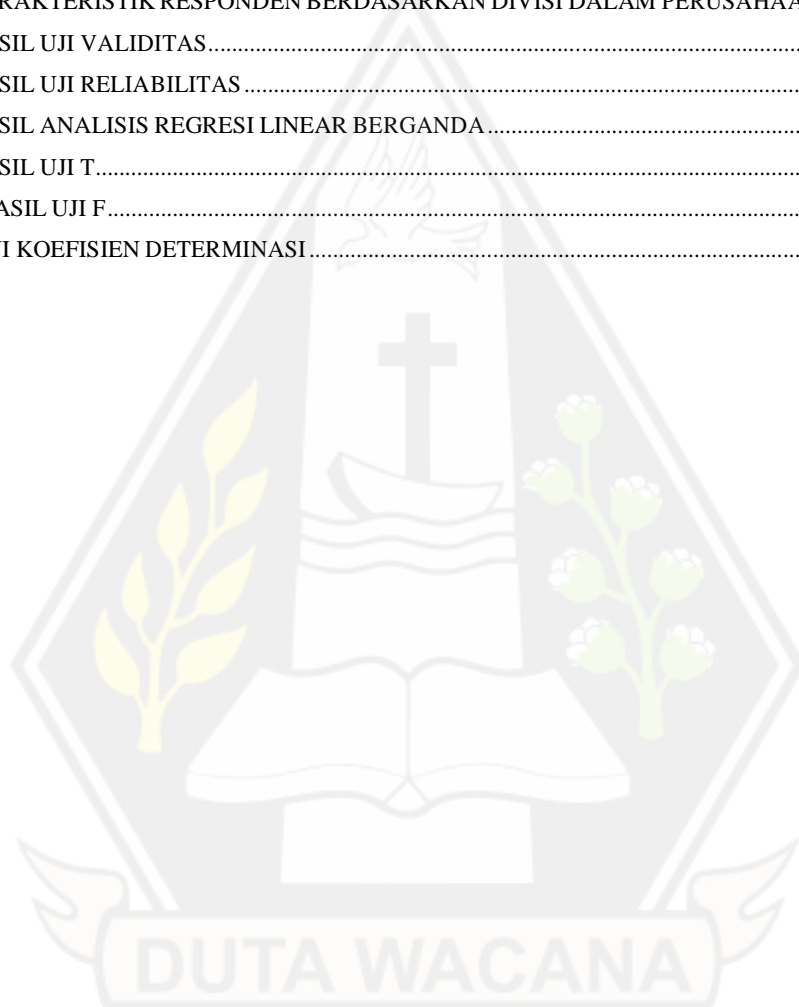
3.1.3 Populasi dan Sampel	37
3.1.4 Teknik Pengumpulan data	38
3.2 Indikator Penelitian	39
3.3 Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.3.1 Uji Validitas	42
3.3.2 Uji Reliabilitas	43
3.4 Metode Analisis Data	43
3.4.1 Regresi Linear Berganda	43
3.5 Pengujian Hipotesis.....	44
3.5.1 Uji T	44
3.5.2 Uji F	45
BAB 4 46	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Karakteristik Responden	47
4.1.2 Uji Validitas	50
4.1.3 Uji Reliabilitas	52
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	53
4.1.5 Uji T	55
4.1.6 Uji F	57
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.2 Pembahasan Penelitian	60
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	60

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	61
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	61
BAB 5	63
KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	22
TABEL 3.1 INSTRUMEN PENELITIAN	40
TABEL 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	47
TABEL 4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA	48
TABEL 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA	48
TABEL 4.4 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	49
TABEL 4.5 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN DIVISI DALAM PERUSAHAAN	50
TABEL 4.6 HASIL UJI VALIDITAS	51
TABEL 4.7 HASIL UJI RELIABILITAS	52
TABEL 4.8 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	54
TABEL 4.9 HASIL UJI T	56
TABEL 4.10 HASIL UJI F	58
TABEL 4.11 UJI KOEFISIEN DETERMINASI	59



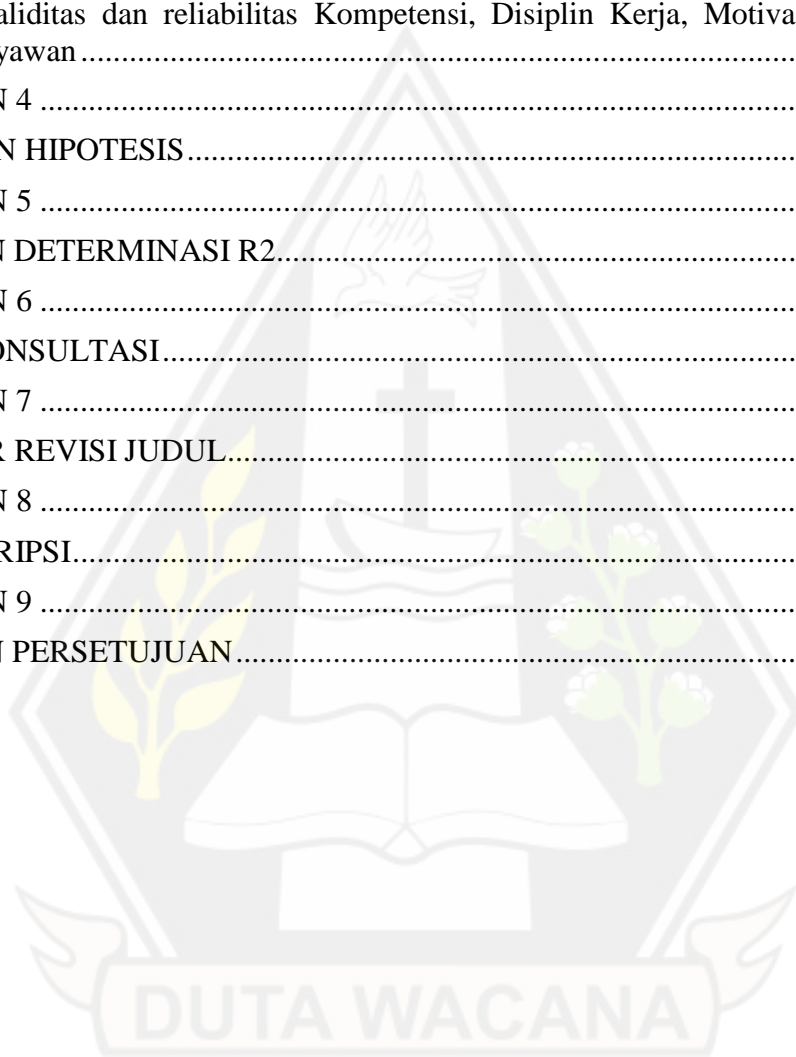
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 MODEL PENELITIAN.....	24
GAMBAR 2.2 LOGO PT YAWIRAYA BINA MANDIRI TIMIKA.....	28
GAMBAR 2.3 LEGALITAS PT YAWIRAYA BINA MANDIRI.....	29
GAMBAR 2.4 STRUKTUR ORGANISASI PT YAWIRAYA BINA MANDIRI.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	68
KUESIONER PENELITIAN.....	68
LAMPIRAN 2	74
DATA TABULASI.....	74
LAMPIRAN 3	78
Tabel uji validitas dan reliabilitas Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	78
LAMPIRAN 4	80
PENGUJIAN HIPOTESIS.....	80
LAMPIRAN 5	81
KOEFISIEN DETERMINASI R ²	81
LAMPIRAN 6	82
KARTU KONSULTASI.....	82
LAMPIRAN 7	84
FORMULIR REVISI JUDUL.....	84
LAMPIRAN 8	85
REVISI SKRIPSI.....	85
LAMPIRAN 9	86
HALAMAN PERSETUJUAN.....	86



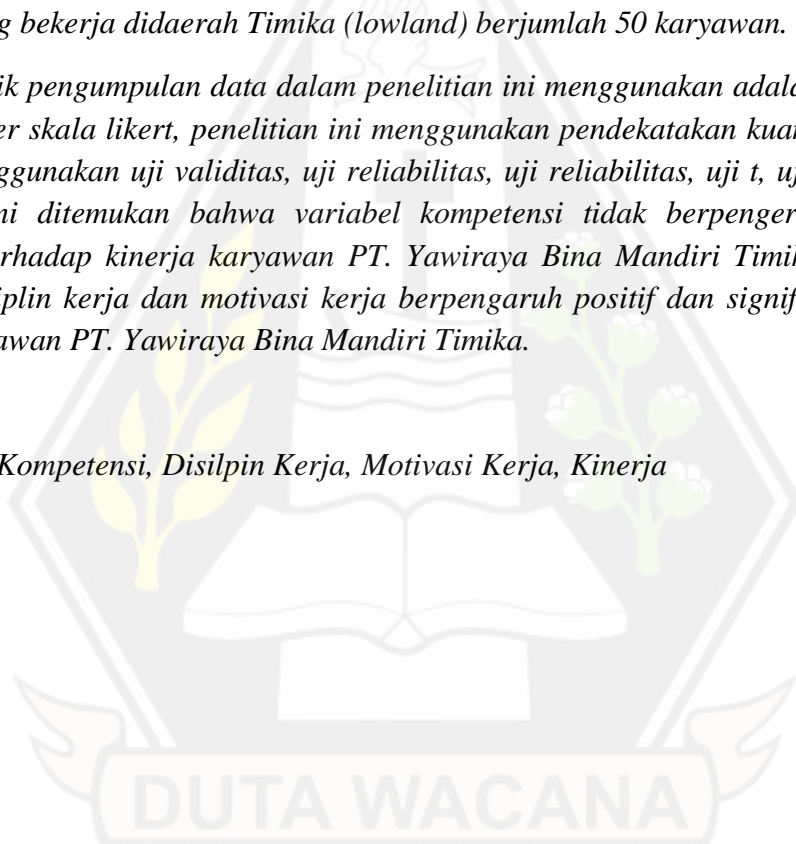
PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YAWIRAYA BINA MANDIRI TIMIKA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan agar dapat mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri di kota Timika, kabupaten Mimika, Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan model asosiatif Menurut Sugiyono (2003: 11) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Subjek penelitian didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri yang bekerja didaerah Timika (lowland) berjumlah 50 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan adalah wawancara dan kuesioner skala likert, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika, sedangkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika.

Kata kunci: Kompetensi, Disilpin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja



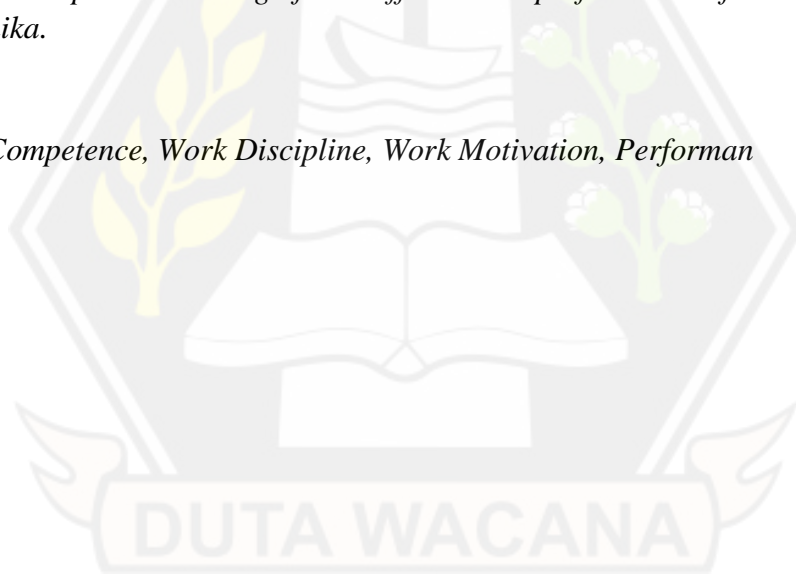
THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT YAWIRAYA BINA MANDIRI TIMIKA

ABSTRACT

This study aims to analyze and in order to determine the effect, work discipline, and work motivation on the performance of employees of PT. Yawiraya Bina Mandiri in Timika city, Mimika district, Papua Province. This study uses the associative model According to Sugiyono (2003:11) Associative research is research that aims to find the effect of the relationship between two or more variables. The research subjects in this study were employees of PT. Yawiraya Bina Mandiri, who works in the Timika (lowland) area, has 50 employees.

Data collection techniques in this study using interviews and Likert scale questionnaires, this study uses a quantitative approach using the validity test, reliability test, reliability test, t test, f test. The results of this study found that the competence variable does not affect and is not significant on the performance of employees of PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika, while the variables of work discipline and work motivation have a positive and significant effect on the performance of PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Motivation, Performan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Hal-hal yang menjadi dasar didalam manajemen sumberdaya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam bidang ini adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Meskipun perusahaan mempunyai alat-alat serta teknologi yang canggih tetapi tetap masih membutuhkan campur tangan manusia dalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya. Dalam mengatur karyawan tentu saja sulit dan kompleks hal ini disebabkan karena karyawan adalah manusia yang mempunyai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda didalam organisasi.

PT. Yawiraya Bina Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi, dan menjadi anak perusahaan dari PT. Freeport Indonesia. Didalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya sering kali dihadapkan dengan masalah dan fenomena yang disebabkan oleh berbagai hal, sehingga dinamika yang terjadi dilapangan sering memberi dampak buruk bagi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai

dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu, Menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Terkait permasalahan kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan wawancara bersama Pak Eko selaku satu staff HRD di PT Yawiraya Bina Mandiri dalam beberapa terakhir terjadi penurunan kinerja yang hal ini ditunjukkan dengan sering terjadi keluhan dari internal maupun eksternal perusahaan hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi karyawan yang masih sangat rendah.

Spencer dan Spencer (Moeheriono, 2009:3) menyatakan, bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Spencer & Spencer (Palan, 2007), kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Sesuai uraian diatas, fenomena serta masalah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Yawiraya Bina Mandiri dapat dilihat dari sering terjadinya kesalahpahaman karyawan dan atasan serta, karyawan lainnya terkait hal ini ditunjukkan dengan kurangnya penguasaan alat yang dipakai, serta batas pengerjaan waktu yang diperlukan kadang kala melesat atau lebih dari target pengerjaan, dan kadangkala tidak

mengindahkan pedoman safety atau P3, hal ini di pengaruhi oleh kebanyakan 90% karyawan di perusahaan tersebut lulusan SMA dan hanya sekitar 10% yang lulusan SMK, sehingga hal ini yang membuat kinerja karyawan baik dari segi ilmu pengetahuan dan ketrampilan masih sangat kurang. Padahal pihak manajemen didalam perekrutan karyawan sudah melakukan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan skill sesuai dengan kebutuhan divisi. Selain itu faktor yang senantiasa mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin.

Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan menjadi pengaruh yang tak kalah penting untuk kinerja karyawan dikarenakan kebiasaan karyawan yang setelah menerima gaji bulanan, yaitu sekitar tanggal 26 – 30 tiap bulannya, pasti akan bolos dalam beberapa hari kedepan tanpa ada alasan yang jelas, dimana sering membuat pihak manajemen kewalahan sehingga pengerjaan proyek yang sudah dijadwalkan kadang kala meleset dari waktu yang sudah ditentukan. Berikutnya fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah motivasi.

Dalam *Webster's New Collegiate Dictionary* (Manzoor, 2012), "*Motive is something a need or desire that causes a person to act.*" Jadi, motivasi adalah segala kebutuhan atau keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan. Motivasi, "*As a power that strengthens behavior, gives route to behavior, and triggers the tendency to continue.*" Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha. Moon (2000) mengemukakan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk

meningkatkan dan memenuhi kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mengaruhi kinerja individu. (Griffin, 2004: 60).

Sedangkan fenomena yang terjadi diperusahaan terkait pengaruh motivasi dan terhadap kinerja dapat dilihat dari para karyawan yang setelah diberi gaji dan bonus serta insentif yang cukup tinggi ditambah dengan fasilitas – fasilitas tetapi tidak jarang para karyawan hanya datang ke perusahaan untuk absen dan setelah itu langsung pulang. Dan meskipun sudah diberi teguran dan pengarahan dari atasan tetapi hal tersebut kerap kali dilakukan, sehingga mengakibatkan manajemen sering kebingungan untuk menunjuk siapa saja yang akan mengerjakan proyek yang ada.

Berdasarkan uraian serta hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, yang sudah tertera diatas, peneliti mempunyai keinginan untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait pengaruh setiap variabel yang mempengaruhi fenomena dan masalah yang ada di PT Yawiraya Bina Mandiri. Dan saya sendiri ingin memenuhi tugas akhir saya sebagai syarat kelulusan di Universitas Kristen Duta Wacana, dengan demikian saya memberi judul penelitian ini **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YAWIRAYA BINA MANDIRI TIMIKA.**

1.2 PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan untuk pertanyaan penelitian yaitu:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?
- b. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran sesuai dengan disiplin ilmu yang sama dan senantiasa bermanfaat untuk:

a. Akademisi

Semoga dengan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, serta menambah cakupan ilmu dan wawasan sehingga dapat membantu para akademisi yang akan meneliti fenomena dan masalah terkait dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

b. Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberi informasi serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyingkapi permasalahan sumberdaya manusia yang akan dan sedang dihadapi.

c. Penulis

Hasil dari penelitian ini kiranya dapat memberi suatu pengetahuan baru bagi penulis, sehingga mampu melihat serta membandingkan antara teori dan realita yang ada terkait pengaruh kompetensi dan disiplin serta motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Yawiraya Bina Mandiri Timika.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa batasan didalam terkait penelitian ini antara lain:

- a. Tempat : PT.Yawiraya Bina Mandiri Kabupaten Mimika,
Papua
- b. Waktu : Agustus-Desember 2021
- c. Responden : 50 karyawan PT Yawiraya Bina Mandiri

- d. Variable Dependen (X) : Kompetensi, Disiplin, Motivasi

Variabel Independent

a. Kompetensi

Becker, Huselid dan Ulrich (2001:256) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian, yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra et al., 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi. Disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

c. Motivasi

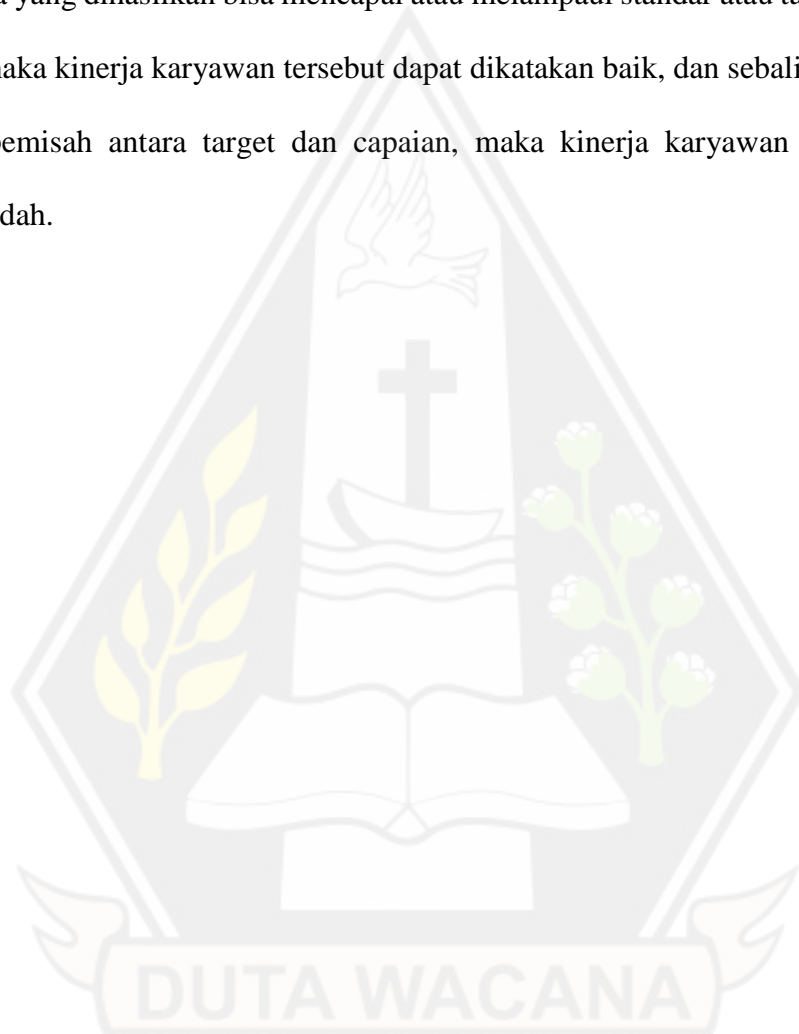
Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2008) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas.

a. Variabel Independen (Y)

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Guritno dan Waridin (2005), kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan rendah.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di PT Yawiraya Bina Mandiri Timika untuk mencari pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data responden yang berada pada karakteristik responden yang berada di tabel 4.1 – 4.5 yang terdiri dari; jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan divisi dapat diketahui bahwa profil responden sebanyak 84,0% adalah laki-laki dengan jumlah 42 dari 50 orang yang bekerja diperusahaan tersebut, dengan usia 26 – 25 dan persentase sebanyak 52,0%, dan sebanyak 27 orang dengan persentase 49,68% yang bukan sarjana (S1-S3). Selain itu masa kerja para responden kebanyakan berkisar antara 2-10 tahun dengan persentase 52,0%, dan para kebanyakan responden berasal dari divisi operasional dengan persentase 52,0%.
2. Didalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh serta tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Yawiraya Bina Mandiri Timika. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel 4.9 uji t, dimana t hitung dari variabel Kompetensi $0,514 < 2,008$ (ketentuan t tabel) dengan signifikansi $0,609 > 0,05$.
3. Sebaliknya didalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT

Yawiraya Bina Mandiri Timika. Hal ini dilihat berdasarkan tabel 4.9 uji t, dimana t hitung dari variabel Disiplin sebesar $2,678 > 2,008$ (ketentuan t tabel) dengan signifikansi $0,10 < 0,05$.

4. Demikian juga didalam penelitian ini variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.9 uji t, dimana t hitung dari variabel Motivasi kerja sebesar $4,093 > 2,008$ (ketentuan t tabel) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan di PT Yawiraya Bina Mandiri Timika untuk mencari pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan peneliti hendak memberi saran kepada:

- a. Bagi PT Yawiraya Bina Mandiri Timika

Setelah melakukan penelitian, ditemukan bahwa secara parsial variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kepada PT Yawiraya Bina Mandiri Timika sebaiknya lebih meningkatkan lagi kualitas sumberdaya manusianya lagi terutama untuk penguasaan IPTEK agar para pekerja dapat menunjukkan kualitas dalam bekerja dan agar kedepannya perusahaan mampu bersaing karena tidak bisa di pungkiri bahwa karyawan merupakan salah satu asset penting dalam perusahaan.

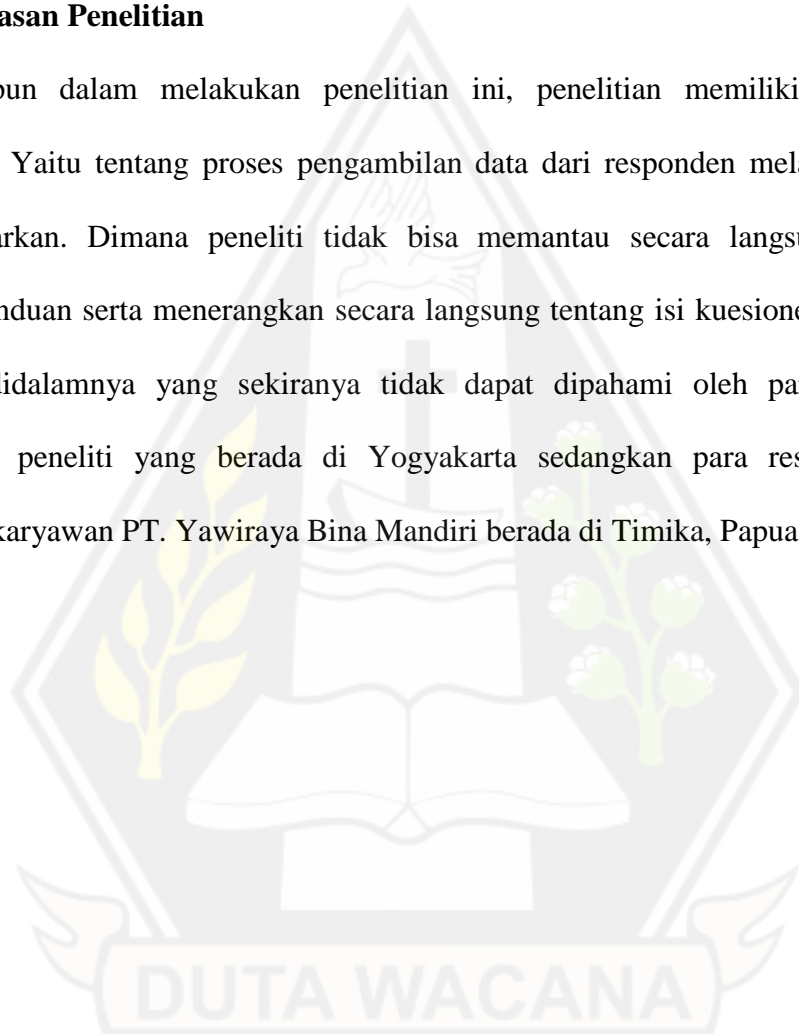
- b. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang lumayan

dengan nilai R square 59,0% tetapi tidak menutup kemungkinan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti menggunakan variabel yang lain, dalam mencari pengaruh terhadap kinerja seperti; Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan lain – lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun dalam melakukan penelitian ini, penelitian memiliki keterbatasan didalamnya. Yaitu tentang proses pengambilan data dari responden melalui kuesioner yang disebar. Dimana peneliti tidak bisa memantau secara langsung sekaligus memberi panduan serta menerangkan secara langsung tentang isi kuesioner dan kalimat yang ada didalamnya yang sekiranya tidak dapat dipahami oleh para responden, dikarenakan peneliti yang berada di Yogyakarta sedangkan para responden yang merupakan karyawan PT. Yawiraya Bina Mandiri berada di Timika, Papua.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktek dan Penelitian*. Ljokseumawe: UNIMALPRESS.
- Budiman, N., Saerang, I., & Sendow, G. (2018). **Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado)**. *Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 321-332, ISSN 2303-1174*, Halaman 322-325.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). **Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)**. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi, Volume 17, Issue 02, Juli 2020, p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839*, Halaman 16-21.
- Denok, S., Jasmani, Astuti, E. P., Jati, W., & Effendy, A. A. (2020). **The Effect of Competence, Work Discipline and Motivation of Employee Performance in the General Secretariat of the Ministry of Trade Jakarta**. *INCEESS 2020, July 17-18, Bekasi, Indonesia, Copyright © 2021 EAI, DOI 10.4108/eai.17-7-2020.2303052*, Halaman 2-5.
- Emanuel, R., Santoso, J., & Islamih, F. (2017). **Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Priangan Propinsi Jawa Barat**. *Jurnal Publik Vol. 11; No. 02; 2017; 269-278, P-ISSN: 1412 7083, E-ISSN: 2579 9266*, Halaman 271-275.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2018). **Membangun Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsi Sultan Agung Semarang**. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, P-ISSN: 1907-1603, E-ISSN: 2549-8991*, Halaman 334-336.
- Hartati, Gunawan, & Munir, A. R. (2017). **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan, Energi, Kota Soppeng**. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2017*, Halaman 5-7.
- Mukhyi, M. A., & Hudiyanto, H. (1992). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Depok: GUNADARMA.

Rahmayanti, Haryanti, T., & Miyono, N. (2021). **Impact of Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance of State Senior High School in Pematang Rejang Regency.** *Economic Education Analysis Journal*, p- ISSN 2252-654, e-ISSN 2502-356X, Halaman 230-234.

Samsu, & Rusmini. (2017). **Metode Penelitian:(Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif,Development).** Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

Sugiyono. (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.** BANDUNG: ALFABETA.

Suhariady, F. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis Praktis.** Surabaya: (Airlangga University) Press.

Tamzil, Y., & Suci, G. (2020). **Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara.** *Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 | ISSN-Print (p): 2086-1117*, Halaman 117-122.

Tusholiha, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., & Lestari, F. I. (2019). **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt. Citus Cabang Jawa Barat.** *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN, Volume 5, Nomor 2, Tahun 2019, ISSN (Online): 2460-2299, ISSN (Cetak): 1693-5233*, Halaman 5-9.

Umar, A., Achmad, & Budiman. (2018). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.** *Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2 2018, Available : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>*, Halaman 95-100.

William, A., Purba, Y. P., Venita, V., & Tobing, M. L. (2020). **Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nasatech Sukses Abadi.** *Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 3 Nomor 2, Juni 2020, e-ISSN: 2597-5234*, Halaman 269-272.

Yenny. (2018). **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu.** *99 e Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 2 Februari 2018 hlm 98-10, ISSN: 2302-2019*, Halaman 100-103.