

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STEEL PIPE INDUSTRY OF INDONESIA,  
TBK UNIT KANTOR PUSAT**

**Feri Saputra<sup>1</sup>**

*Email: [feriputra123@gmail.com](mailto:feriputra123@gmail.com)*

**Jovi Iristian, S.Kom, M.M<sup>2</sup>**

*Email: [joviiristian@unitomo.ac.id](mailto:joviiristian@unitomo.ac.id)*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk Unit Kantor Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$  dan thitung sebesar  $2,225 > ttabel 1,97912$ . Kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan thitung sebesar  $3,556 > ttabel 1,97912$ . Demikian pula, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan thitung sebesar  $2,876 > ttabel 1,97912$ . Secara simultan, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar  $35,240 > Ftabel 2,68$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin, kompetensi, dan motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja, memperkuat program pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan agar produktivitas dan kinerja mereka semakin optimal.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Kompetensi kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work discipline, work competence, and work motivation on employee performance at PT. Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk Head Office Unit, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The results indicate that, partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.028 < 0.05$  and a t-value of  $2.225 > t-table 1.97912$ . Work competence also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and a t-value of  $3.556 > t-table 1.97912$ . Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of  $0.005 < 0.05$  and a t-value of  $2.876 > t-table 1.97912$ . Simultaneously, work discipline, work competence, and work motivation collectively*

have a significant effect on employee performance, with an  $F$ -value of  $35.240 > F$ -table  $2.68$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . These findings indicate that the higher the level of discipline, competence, and motivation among employees, the better their performance. Therefore, the company is advised to continuously improve work discipline, strengthen competency development programs, and create a work environment that motivates employees to optimize productivity and performance.

**Keywords:** Work discipline, Work competence, Work motivation, Employee performance.

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan, berperan dalam kelangsungan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Setiap individu yang bergabung dalam suatu organisasi memiliki motivasi dan harapan, baik secara finansial maupun pengembangan diri. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk (SPINDO), sebagai produsen pipa baja terbesar di Indonesia, memiliki lebih dari 1000 karyawan, dengan 129 karyawan aktif di Kantor Pusat. Seiring perkembangan perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi kunci peningkatan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta komitmen karyawan dalam bekerja. Salah satu indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran karyawan, yang dimonitor melalui sistem absensi finger print di PT SPINDO. Data persentase kehadiran 60 karyawan selama April–Juni 2024 menunjukkan tingkat disiplin kerja yang bervariasi, mencerminkan komitmen individu terhadap perusahaan.

**Tabel 1 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk Periode April - Juni 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Indeks Ketidakhadiran				Persen Ketidakhadiran
		C	S	I	T	
April	60	21	10	27	17	5,16%
Mei	60	33	13	27	22	6,61%
Juni	60	40	7	31	19	6,38%

*Sumber: PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk*

Berdasarkan Tabel 1.1, persentase kehadiran karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk pada April–Juni 2024 menunjukkan tingkat disiplin yang cukup baik, dengan rata-rata ketidakhadiran hanya 5–6%. Karyawan unit Kantor Pusat bekerja Senin–Jumat pukul 08.00–17.00, menunjukkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja.

Kompetensi kerja adalah kapasitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang berperan dalam menentukan kualitas output pekerjaan. Kompetensi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin optimal hasil pekerjaannya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Motivasi bersifat dinamis dan berbeda bagi setiap individu (Indah, 2020).

Motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja serta efisiensi dalam pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan minim kesalahan. Karyawan dengan etos kerja tinggi berkontribusi pada efisiensi biaya tenaga kerja perusahaan.

Faktor disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun, hingga saat ini PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk belum mengidentifikasi sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk Unit Kantor Pusat.”**

## **II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu yang mengatur pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Flippo (2010), manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja. Mangkunegara (2017). menekankan pentingnya keseimbangan dan kesinambungan dalam pengelolaan SDM, sementara Hasibuan (2017) menyebutnya sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Hamali (2018) menyoroti aspek strategis dalam pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan. Secara umum, manajemen SDM adalah pendekatan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama tanpa mengabaikan kepentingan individu.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan perilaku patuh terhadap aturan dan nilai yang berlaku di tempat kerja, termasuk kepatuhan terhadap tugas, waktu kerja, dan arahan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Jepry dan Mahardika (2020), semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumadhinata (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan seseorang menaati aturan dan norma sosial dalam perusahaan, sementara Pranitasari (2021) menekankan bahwa disiplin kerja mencerminkan sikap menghargai dan patuh terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ramon, (2019).menambahkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap norma yang berlaku di lingkungan kerja. Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, di mana karyawan yang disiplin akan menaati aturan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan tertib; manajemen waktu yang efektif, yang memungkinkan pekerjaan selesai lebih optimal dan meningkatkan produktivitas (Setiawan dan Iristian 2024) tanggung jawab terhadap tugas, yang mencerminkan kepatuhan terhadap SOP demi membangun hubungan kerja yang positif; serta jumlah kehadiran, yang menunjukkan tingkat keterlambatan dan mencerminkan kedisiplinan serta efisiensi kerja karyawan.

## **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja merupakan keterampilan dan kemampuan yang mendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional dalam bidang tertentu (Sumendap *et al.*, 2015). Kompetensi dipengaruhi oleh faktor pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), di mana pengetahuan mencakup pemahaman serta pengalaman yang dapat diterapkan dalam pekerjaan, sedangkan keterampilan berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Basori (2017) dan Trisdiana (2023) mengidentifikasi indikator kompetensi kerja, yaitu pengetahuan, sebagai dasar dalam mengolah informasi untuk menyelesaikan pekerjaan; kemampuan dan keterampilan, yang mencerminkan efektivitas dalam menjalankan tugas; nilai, yang menjadi keyakinan dasar individu dalam bersikap; serta sikap, yang menunjukkan perilaku nyata dalam mengelola pekerjaan dan mencerminkan tingkat kompetensi seseorang.

## **Motivasi**

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk bekerja, baik karena rangsangan eksternal seperti atasan maupun kebutuhan internal untuk mencapai kepuasan dan tanggung jawab (Yatipai 2015). Greenberg dan Baroon dalam Permatasari (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja melibatkan proses membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku dalam mencapai tujuan. Romadhona *et al.*, (2024) menambahkan bahwa motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan individu dalam memenuhi tujuannya Sunyoto (2015) merujuk pada teori Abraham Maslow, yang mengelompokkan kebutuhan manusia dalam hierarki, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Wiyono & Iristian (2024) mengidentifikasi indikator motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk mencapai target dan berkembang; kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yakni keinginan menjalin hubungan sosial dalam kelompok; serta kebutuhan kekuasaan (*need for power*), yaitu dorongan untuk memengaruhi dan memimpin lingkungan sekitarnya.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara 2017). Sumendap *et al.*, (2015) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Trisdiana *et al.*, (2023) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan harapan terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan, sementara Ainanur dalam Hardiani & Iristian (2023) menekankan pentingnya menilai tidak hanya hasil, tetapi juga proses kerja. Faktor yang memengaruhi kinerja dapat bersumber dari faktor internal seperti kepribadian, sikap, dan pengetahuan, serta faktor eksternal seperti lingkungan sosial, kepemimpinan, dan evaluasi. Wijayanti *et al.*, (2024) menyatakan bahwa optimalisasi kinerja dapat dilakukan dengan menyesuaikan tugas dengan kompetensi karyawan. Indikator kinerja menurut Jepry dan Mardika, (2020) mencakup kualitas dan kuantitas kerja, waktu penyelesaian tugas (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost effectiveness*), serta kebutuhan supervisi (*need for supervision*) dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

**Hipotesis**

- H1 : Diduga disiplin kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk.
- H2 : Diduga kompetensi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk.
- H3 : Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk.
- H4 : Diduga disiplin kerja, kompetensi kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk.

**III. METODE PENELITIAN**

Variabel penelitian adalah atribut atau karakteristik yang dipilih untuk dipelajari, dianalisis, dan disimpulkan (Sugiyono 2019). Dalam penelitian ini, variabel bebas (independen) meliputi disiplin kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja karyawan (Y) di PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk. Populasi penelitian ini adalah 129 karyawan di unit Kantor Pusat, dan karena seluruh populasi dijadikan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau ketika penelitian ingin memperoleh generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel yang diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan metode pengumpulan data berbasis instrumen penelitian, serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara objektif.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen  
Uji Validitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0.860</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0.899</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0.827</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0.845</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kompetensi Kerja (X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0.864</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0.833</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0.630</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.4</b>	<b>0.806</b>	<b>0.1729</b>	<b>Valid</b>

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.858	0.1729	Valid
	X3.2	0.815	0.1729	Valid
	X3.3	0.792	0.1729	Valid
Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.866	0.1729	Valid
	Y1.2	0.791	0.1729	Valid
	Y1.3	0.885	0.1729	Valid
	Y1.4	0.830	0.1729	Valid

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan tabel tersebut yang merupakan hasil olah data SPSS 25 menunjukkan bahwa hasil nilai rhitung seluruh instrumen lebih besar dari pada nilai rtabel (0.1729). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan dan indikator X1,X2,X3, dan Y dapat mengungkapkan Kinerja Karyawan

### Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.877	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0.775	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.834	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.864	Reliabel

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Dari tabel data diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas semua indikator dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan angka Cronbach Alpha > 0.60 sehingga semua indikator terbukti reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	129

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97644535
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.052
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.184
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan pendekatan Exact, maka dapat diketahui bahwa nilai dari exact. Sig (2-tailed) 0,184 yang berarti nilai tersebut > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal, sehingga data tersebut layak untuk dilakukan pengujian lanjut.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<b>X1</b>	<b>0.939</b>	<b>1.065</b>
<b>X2</b>	<b>0.647</b>	<b>1.545</b>
<b>X3</b>	<b>0.673</b>	<b>1.487</b>

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan SPSS versi 24, variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) menunjukkan nilai tolerance > 0.10 (masing-masing 0.939, 0.647, dan 0.673) serta VIF < 10 (masing-masing 1.065, 1.545, dan 1.487). Karena semua nilai memenuhi kriteria, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinearitas.

### Uji Heterokedaktisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedaktisitas**

Variabel	t	Sig.
<b>(Constant)</b>	<b>2.419</b>	<b>0.017</b>
<b>X1</b>	<b>-0.332</b>	<b>0.741</b>
<b>X2</b>	<b>-0.900</b>	<b>0.370</b>

<b>X3</b>	<b>0.651</b>	<b>0.516</b>
-----------	--------------	--------------

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan pengujian yang menggunakan uji korelasi Glejser yang terpapar pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan 0.741, 0.370, dan 0.516. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu: Nilai signifikan korelasi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<b>(Constant)</b>	<b>5.666</b>	<b>5.115</b>	<b>0.000</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.187</b>	<b>2.225</b>	<b>0.028</b>
<b>Kompetensi Kerja</b>	<b>0.284</b>	<b>3.556</b>	<b>0.001</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.269</b>	<b>2.876</b>	<b>0.005</b>

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 5.666 dan untuk Disiplin Kerja (nilai β) sebesar 0.187, Kompetensi Kerja (nilai β) sebesar 0.284, dan Motivasi kerja (nilai β) sebesar 0.269. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 5.666 + 0.187X_1 + 0.284X_2 + 0.269X_3 + e$  (1)

Yang berarti :

1. Konstanta (a) menunjukkan sebesar 5.666, dapat diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) adalah 0, maka keputusan memilih nilainya sebesar 5.666 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi keputusan memilih dianggap tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja, jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.187 atau sebaliknya. Apabila jika terjadi penurunan variabel Harga sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0.187.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja, jika Kompetensi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,284 atau sebaliknya jika terjadi penurunan variable Kompetensi Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,284.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,269 atau sebaliknya. Apabila jika terjadi penurunan variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,269.

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>0.677</b>	<b>0.458</b>	<b>0.445</b>	<b>1.674</b>

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Dari analisis tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.445. Hal tersebut dapat disimpulkan berarti seluruh variabel X (Disiplin kerja, Kompetensi kerja, dan Motivasi kerja) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 44,5% terhadap variabel terikat Y yaitu Kinerja Karyawan.

**Uji Hipotesis**

**Uji F**

**Tabel 9 Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Regression</b>	<b>296.265</b>	<b>3</b>	<b>98.755</b>	<b>35.240</b>	<b>0.000</b>
<b>Residual</b>	<b>350.293</b>	<b>125</b>	<b>2.802</b>		
<b>Total</b>	<b>646.558</b>	<b>128</b>			

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas yaitu hasil uji kelayakan model (Uji F) dapat diketahui bahwa nilai *Fhitung* sebesar 35.240 lebih besar dari *Ftabel* sebesar 2.68 dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Disiplin kerja, Kompetensi kerja, dan Motivasi kerja) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

**Uji t**

**Tabel 10 Hasil Uji t**

<b>Unstandardized Coefficients</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>	
<b>(Constant)</b>	<b>5.666</b>	<b>1.108</b>	
<b>Disiplin kerja</b>	<b>0.187</b>	<b>0.084</b>	<b>0.200</b>
<b>Kompetensi kerja</b>	<b>0.284</b>	<b>0.080</b>	<b>0.334</b>
<b>Motivasi kerja</b>	<b>0.269</b>	<b>0.094</b>	<b>0.249</b>

Sumber Data : SPSS Output, 2024

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari menggunakan SPSS maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai sig.  $0.028 < 0.05$ . Serta nilai *thitung* sebesar 2.225 lebih besar dari nilai *ttabel* ( $2.225 > 1.97912$ ). maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompetensi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai sig.  $0.001 < 0.05$ . Serta nilai *thitung* sebesar 3.556 lebih besar dari nilai *ttabel* ( $3.556 > 1.97912$ ). maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai sig.  $0.005 < 0.05$ . Serta nilai *thitung* sebesar 2.876 lebih besar dari nilai *ttabel* ( $2.876 > 1.97912$ ). maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk Unit Kantor Pusat.

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.  $0.028 < 0.05$  dan  $t_{hitung} = 2.225 > t_{tabel} = 1.97912$ . Karyawan yang disiplin dalam mematuhi jadwal dan menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan produktivitas lebih tinggi.
2. Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig.  $0.001 < 0.05$  dan  $t_{hitung} = 3.556 > t_{tabel} = 1.97912$ . Karyawan dengan kompetensi yang baik dapat menyelesaikan tugas lebih efektif, seperti pelatihan teknis yang meningkatkan efisiensi produksi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig.  $0.005 < 0.05$  dan  $t_{hitung} = 2.876 > t_{tabel} = 1.97912$ . Insentif dan program pelatihan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Secara simultan, ketiga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan  $F_{hitung} = 35.240 > F_{tabel} = 2.68$  dan sig.  $0.000 < 0.05$ . Artinya, disiplin, kompetensi, dan motivasi kerja bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.

### **V. Penutup Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Steel Pipe Industry Of Indonesia, Tbk Unit Kantor Pusat

1. Variabel Disiplin kerja (X1) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kompetensi kerja (X2) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Motivasi kerja (X3) dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Flippo, E. (2010). *Manajemen Personalial Jilid 1 & 2* (Keenam). Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Kedua). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hardiani, R. P., & Iristian, J. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(1), 183–189. <https://doi.org/10.58705/jpm.v2i1.120>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Indah, B. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Joenoes Ikamulya. *Skripsi*, 8–30.
- Ivan Hari Setiawan, J. I. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YUDHISTIRA PERKASA ABADI*. 2, 725–740.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Permatasari, T. A., & Anwar, R. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berbasis Pengukuran Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63–79. <https://doi.org/10.30873/jbd.v9i1.3528>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Romadhona, A. B. C., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sentra Agroprema Lestari. In *MABNY: Journal of Sharia Management and Business* (Vol. 4, Issue 1).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(September), 1–13.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32).

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Wijayanti, F. N., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Maxipro Group Indonesia. In *MABNY : Journal of Sharia Management and Business* (Vol. 4, Issue 1).
- Wiyono, L. A., & Iristian, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Chakrawala Informatika Citrakanaka. In *Soetomo Management Review* (Vol. 2, Issue 4).
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.