E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 1 No. 1, Tahun 2023, Halaman 52-60
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Immortal Cosmedika Indonesia Area Jabodetabek

Moh Imron Tarmudzi[1], Robby Cahyanto[2]
imron.tarmudzi@stie-igi.ac.id[1], regional2@yahoo.com[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[12]

: -

: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 5 April 2023

Korespondensi Penulis : Darius Dede

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di PT Immortal Cosmedika Indonesia area Jabodetabek. Peningkatan kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan industri kosmetik yang ketat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linear melalui perangkat lunak SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,597 > 0,05. Demikian pula dengan motivasi berprestasi yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan (0,231 > 0,05). Namun, kompetensi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (0,002 < 0,05). Secara simultan, ketiga variabel independen (disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi berprestasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan secara teknis maupun non-teknis untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam era persaingan usaha yang dinamis, sumber daya manusia khususnya tenaga pemasaran memegang peranan vital sebagai ujung tombak perusahaan. PT Immortal Cosmedika Indonesia, yang telah beroperasi selama lebih dari dua dekade di bidang kosmetik dan farmakologi, menghadapi tantangan internal terkait optimalisasi kinerja tenaga penjual untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dilihat dari pencapaian target penjualan, tetapi juga dari bagaimana karyawan mampu merepresentasikan kualitas layanan perusahaan kepada pelanggan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya loyal, tetapi juga memiliki disiplin dan kompetensi yang unggul.

Observasi awal menunjukkan adanya beberapa hambatan kinerja yang cukup signifikan di lingkungan PT Immortal Cosmedika Indonesia area Jabodetabek. Masalah utama yang teridentifikasi meliputi ketidakdisiplinan waktu kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), serta penurunan kompetensi teknis dalam menangani kebutuhan pelanggan. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja berbanding lurus dengan munculnya kendala operasional di lapangan. Hal ini sejalan dengan teori bahwa disiplin kerja merupakan kunci utama dalam menjaga konsistensi performa organisasi (Afandi, 2017).

Tabel 1. Rekap Keluhan Pelanggan

No	Jenis Pelanggaran	Mei	Juni	Juli	Total
1	Tidak hadir tepat waktu di kantor/area pelanggan	8	5	2	**15**
2	Tidak menggunakan tanda pengenal di kantor/area	9	11	5	**25**
3	Kurang disiplin SOP & salah membuat *Purchase Order*	8	8	2	**18**
4	Tidak disiplin memonitor pesanan (keterlambatan kirim)	4	7	-	**11**
5	Tidak disiplin menjaga ketersediaan stok produk	6	3	-	**9**
6	Tidak tepat waktu membuat laporan sales/omzet	2	-	3	**5**
7	Keterlambatan penyelesaian pekerjaan/handling complain	-	3	-	**3**
8	Kurang mengerti alur tugas & tanggung jawab teknis	3	-	-	**3**
9	Kurang mengerti pola kerja sama antar divisi	3	2	-	**5**
10	Kurang koordinasi tim (sesama staf/atasan)	2	3	3	**8**
11	Kurangnya pengetahuan produk (*product knowledge*)	5	6	6	**17**
	TOTAL KESELURUHAN				**119**

Sumber : Data Primer, diolah 2022.

Data keluhan pelanggan pada periode Mei hingga Juli 2021 memperkuat adanya indikasi penurunan kinerja tersebut. Tercatat sebanyak 119 pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, yang mencakup kesalahan dalam penginputan pesanan hingga kurangnya pemahaman mendalam mengenai spesifikasi produk (*product knowledge*). Kurangnya kompetensi ini berdampak langsung pada penurunan tingkat kepuasan pelanggan dan efisiensi kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa kompetensi bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan profesional (Sedarmayanti, 2017).

Selain aspek disiplin dan kompetensi, motivasi berprestasi juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi fluktuasi kinerja di area Jabodetabek. Motivasi yang rendah seringkali menyebabkan karyawan bekerja hanya sebatas menggugurkan kewajiban tanpa adanya

dorongan untuk mencapai hasil yang melampaui standar. Menurut Sutrisno (2016), individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang besar dan berorientasi pada pemecahan masalah. Di PT Immortal Cosmedika Indonesia, penguatan motivasi ini menjadi krusial mengingat tekanan target di industri kosmetik yang sangat fluktuatif.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi secara mendalam sejauh mana pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Fokus utama penelitian diarahkan pada karyawan area Jabodetabek guna memetakan variabel mana yang paling dominan dalam mendorong peningkatan performa kerja secara berkelanjutan.

Tinjauan Pustaka

1. **Kinerja Karyawan (Y)**
   Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup aspek efektivitas, efisiensi, serta pencapaian target organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam konteks ini meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas, tanggung jawab, dan kerjasama.

2. **Disiplin Kerja (X1)**
   Disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Indikator disiplin meliputi ketepatan waktu, ketaatan pada aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam pengerjaan tugas. Afandi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan.

3. **Kompetensi Kerja (X2)**
   Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Karyawan dengan kompetensi tinggi mampu mentransfer pengetahuan mereka ke dalam situasi kerja yang baru secara efektif. Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.

4. Motivasi Berprestasi (X3)

Motivasi berprestasi merupakan dorongan psikologis yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan hasil terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menetapkan target yang menantang dan bertanggung jawab atas pencapaiannya.

a) **Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup aspek efektivitas, efisiensi, serta pencapaian target organisasi.

b) **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Indikator disiplin meliputi ketepatan waktu, ketaatan pada aturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam pengerjaan tugas.

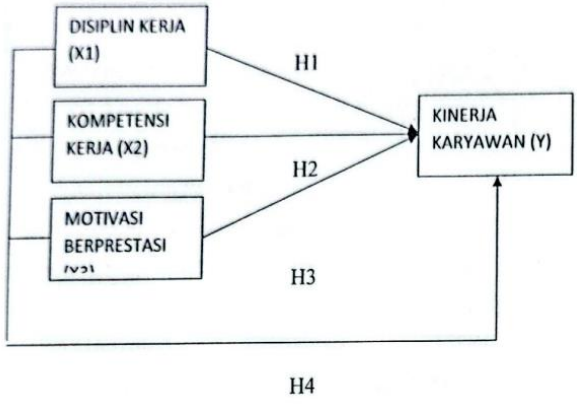
c) **Kompetensi Kerja**

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Karyawan dengan kompetensi tinggi mampu mentransfer pengetahuan mereka ke dalam situasi kerja yang baru secara efektif.

d) **Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi merupakan dorongan psikologis yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan hasil terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang kuat dari manajemen secara historis terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Konstruksi Model

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh aspek perilaku (disiplin), kapabilitas (kompetensi), dan dorongan internal (motivasi). Secara teoretis, integrasi ketiga variabel ini bertujuan untuk meminimalkan kendala operasional seperti yang ditemukan pada data awal PT Immortal Cosmedika Indonesia, di mana terdapat 119 keluhan pelanggan terkait kesalahan pesanan dan kurangnya pengetahuan produk.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
   Keterkaitan ini didukung oleh perspektif Afandi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam konteks PT Immortal Cosmedika Indonesia, data menunjukkan bahwa tingginya angka ketidakhadiran tepat waktu (15 kasus) dan ketidakpatuhan atribut (25 kasus) tidak secara otomatis menurunkan kinerja secara drastis dalam uji parsial. Hal ini selaras dengan temuan internal yang menunjukkan bahwa disiplin bersifat sebagai elemen pendukung keteraturan, namun bukan penentu utama hasil penjualan jika tidak dibarengi dengan keahlian teknis.
2. **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
   Ditinjau dari aspek kapabilitas, kerangka ini mengacu pada pentingnya *product knowledge* dan keterampilan teknis. Korelasi ini didukung secara kuat oleh temuan dalam penelitian ini yang menunjukkan nilai signifikansi 0,002. Hal ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2017) bahwa kompetensi secara langsung memprediksi kinerja yang unggul. Data keluhan pelanggan mengenai "kurangnya pengetahuan produk" (17 kasus) dan "salah membuat Purchase Order" (18 kasus) membuktikan bahwa penguasaan kompetensi adalah determinan utama dalam menjaga stabilitas layanan di area Jabodetabek. Karyawan yang kompeten memiliki kemandirian dalam menyelesaikan masalah operasional tanpa banyak melakukan kesalahan manual.
3. **Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan**
   Pada dimensi psikologis, kerangka ini berfokus pada dorongan karyawan untuk mencapai target melampaui standar minimal. Penjelasan ini merujuk pada pemikiran Sutrisno (2016) bahwa motivasi merupakan motor penggerak produktivitas. Meskipun dalam hasil uji parsial variabel ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (0,231), secara simultan motivasi tetap menjadi bagian integral yang memperkuat variabel disiplin dan kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa di PT Immortal Cosmedika Indonesia, dorongan berprestasi akan bekerja maksimal apabila didukung oleh sistem pelatihan kompetensi yang memadai.
4. **Pengaruh Simultan (Gabungan)**
   Secara keseluruhan, kerangka pemikiran ini menegaskan bahwa kinerja karyawan di PT Immortal Cosmedika Indonesia merupakan hasil sinergi antara kepatuhan pada aturan, penguasaan keahlian teknis, dan dorongan psikologis. Temuan statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 14,082 dengan signifikansi 0,000, yang memberikan legitimasi bahwa integrasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan gambaran komprehensif terhadap efektivitas tenaga pemasar. Hal ini membuktikan bahwa kebijakan SDM tidak boleh hanya fokus pada satu aspek,

melainkan harus mengelola disiplin, kompetensi, dan motivasi secara selaras untuk menekan angka komplain pelanggan dan meningkatkan performa perusahaan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah karyawan area Jabodetabek di PT Immortal Cosmedika Indonesia. Teknik analisis data mencakup uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan program SPSS versi 23. Variabel bebas terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Motivasi Berprestasi (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian dan model regresi terlebih dahulu diuji untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan kelayakan model.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas: Berdasarkan data penelitian, seluruh butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Berprestasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel. Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 untuk semua variabel, sehingga instrumen dinyatakan andal dan konsisten.

b. Uji Normalitas: Data berdistribusi normal berdasarkan analisis grafik *Normal P-P Plot* yang mengikuti garis diagonal dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi di atas 0,05.

c. Uji Multikolinearitas: Tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

d. Uji Heteroskedastisitas: Melalui uji *Glejser* atau pengamatan *Scatterplot*, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk melihat arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan output SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil estimasi menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja X2) memiliki koefisien regresi terbesar 0,535), yang menegaskan peran dominannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

3. Analisis Pengaruh (Uji T)

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Disiplin Kerja (X1):** Nilai signifikansi sebesar 0,597 > 0,05 menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan administratif semata belum cukup untuk mendorong produktivitas secara signifikan tanpa didukung faktor lain.
2. **Pengaruh Kompetensi Kerja (X2):** Hasil menunjukkan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, yang berarti kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengetahuan produk dan keterampilan teknis merupakan kunci utama bagi tenaga pemasaran dalam mengurangi komplain pelanggan dan mencapai target penjualan.
3. **Pengaruh Motivasi Berprestasi (X3):** Dengan signifikansi 0,231 > 0,05, motivasi berprestasi secara mandiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam studi ini.
4. **Analisis Simultan:** Secara bersama-sama (X1, X2, X3), ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara kolektif, keteraturan (disiplin), keahlian (kompetensi), dan dorongan (motivasi) membentuk sinergi yang diperlukan untuk meningkatkan performa organisasi.

4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja X1), Kompetensi Kerja X2), dan Motivasi Berprestasi X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y). Berdasarkan Hasil hitung, nilai F-hitung sebesar 14,082 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan hasil dimana signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka Ha diterima. Artinya, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Immortal Cosmedika Indonesia area Jabodetabek.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Disiplin, Kompetensi, dan Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi

oleh variabel lain di luar model penelitian ini (seperti kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja).

Pembahasan

Berdasarkan integrasi seluruh data rasio yang telah dihitung, dapat diambil beberapa poin interpretasi strategis:

1. Korelasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,597 > 0,05). Temuan ini menarik karena secara teoritis disiplin dianggap faktor fundamental. Namun, di PT Immortal Cosmedika Indonesia, ketaatan pada jam kerja atau penggunaan seragam (data keluhan menunjukkan 25 pelanggaran tanda pengenal) tidak berbanding lurus dengan hasil kerja penjualan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tenaga pemasaran lebih diukur pada hasil akhir (*output*) daripada sekadar kepatuhan administratif.

2. Korelasi Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial (Sig. 0,002 < 0,05). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi (pengetahuan produk dan keterampilan teknis), maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Korelasi ini menjawab data keluhan pelanggan mengenai "kurangnya pengetahuan produk" (17 kasus). Karyawan yang menguasai spesifikasi produk kosmetik cenderung lebih efektif dalam meyakinkan pelanggan dan meminimalkan kesalahan pesanan, sehingga menjadi penggerak utama kinerja organisasi.

3. Korelasi Motivasi Berprestasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berprestasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan (Sig. 0,231 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri karyawan untuk berprestasi belum mampu secara mandiri mendongkrak kinerja jika tidak dibarengi dengan keahlian (kompetensi). Motivasi tanpa kompetensi yang memadai justru dapat menyebabkan tingginya tingkat kesalahan kerja karena antusiasme yang tidak dibekali dengan kecakapan teknis.

4. Korelasi Simultan dan Integrasi Variabel

Meskipun secara parsial Disiplin dan Motivasi tidak signifikan, secara simultan ketiganya berpengaruh kuat (0,000 < 0,05). Korelasi ini bermakna bahwa untuk mencapai kinerja puncak, perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek. Sinergi antara **keteraturan** (Disiplin), **kemampuan** (Kompetensi), dan **semangat** (Motivasi) sangat diperlukan. Kompetensi berperan sebagai mesin utama, sementara disiplin dan motivasi berfungsi sebagai pelumas dan bahan bakar yang memastikan

mesin tersebut bekerja secara konsisten dan terarah dalam mencapai target perusahaan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Hasil Analisisi pada penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Immortal Cosmedika Indonesia area Jabodetabek. Meskipun disiplin dan motivasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh kuat, integrasi ketiga faktor tersebut secara simultan tetap berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Saran

Perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada program pelatihan pengembangan kompetensi teknis dan *product knowledge* bagi tenaga pemasaran guna meminimalkan kesalahan operasional. Selain itu, perbaikan dalam sistem pengawasan dan arahan tugas dari atasan diperlukan untuk menyelaraskan disiplin kerja dengan hasil yang diharapkan perusahaan.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group.