

Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan

Aditia Ferllianto*¹

Agus Saputra²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

*e-mail: aditia.ferllianto@student.upj.ac.id¹, agus.saputra@student.upj.ac.id²

Abstrak

Agar dunia usaha dapat bertahan di era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia tetap menjadi sorotan dan pusat perhatian masyarakat. Setiap tindakan bisnis melibatkan sumber daya manusia dalam kapasitas tertentu. Sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kompetensi sumber daya manusia—yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Abstract

For businesses to survive in the age of globalization, human resource issues remain in the public eye and the center of attention. Every business action involves human resources in some capacity. Competent human resources are required to enhance employee performance, which will effect organizational performance. The purpose of this study is to examine how human resource competencies—which include leadership, teamwork, and communication—influence employee performance both simultaneously and in part.

Keywords: Competency, Human Resources, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi dibidang ekonomi. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi yang diatur dalam manajemen sumber daya manusia (Aulia&Badri, 2023).

Kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Dari literatur manajemen diketahui beragam konsep tentang kinerja (*performance*). Pada umumnya, mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pemahaman seperti ini mengandung penafsiran yang luas, terutama dari

segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya serta penggunaan kriteria atau indikator untuk menentukan prestasi atau penampilan kerja. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (prestasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional. Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Melysa, 2021).

Setiap organisasi pemerintahan dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan sumber daya manusia, sama halnya dengan swasta juga membutuhkan sumberdaya manusia aktif dalam proses kegiatan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditentukan perusahaan. Dikarenakan hal tersebut ,untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi maka sumber manusia sudah semestinya dikelola dengan sebaik mungkin dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta. Perubahan pandang sudah sepatasnya mengingat peran pegawai yang sudah semakin tinggi, yang dulunya pegawai cenderung dalam tekanan untuk mendorong daya guna yang kompeten, tetapi di era saat ini lebih dikenal bahwasanya pegawai itu adalah partner dalam mencapai tujuan pemerintahan maupun swasta (Fitri&Khair, 2021).

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang cukup kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Sebagai salah satu unsur pelaksanaan kerja yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang menggerakkan operasional bisnis dan menyediakan seluruh sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, oleh karena itu tidak ada prosedur dalam mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipisahkan dari komponen ini.

Tingkat profesionalisme yang berdampak langsung pada tingkat pelayanan, citra, dan kepercayaan, serta tingkat keterlibatan dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, semuanya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak hanya merupakan bagian dari pelaksanaan pekerjaan; mereka juga berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen utama kompetensi yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Rasa puas terhadap aktivitas yang dilakukan pegawai sangat diperlukan sebagai motivasi untuk mengembangkan kemampuan pegawai dalam mewujudkan Impian (Pahmi & Busman, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia suatu institusi harus dijaga dengan sangat efektif. Untuk mencapai tujuan lembaga, masyarakat memainkan peran dinamis dalam banyak operasional lembaga. Dalam lingkungan pemerintahan, institusi harus mampu mendukung tujuannya dengan sumber daya manusia. Penyiapan dan perwujudan sumber daya manusia yang kompeten merupakan tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia.

Karyawan adalah aset yang bernilai sehingga perlu dikelola sebaik mungkin oleh sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi keefektifan dan keefesienan dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan penting untuk kemajuan bersama sehingga akan tercapainya tujuan yang diharapkan dan direncanakan. Dalam memperoleh hasil yang baik harus didukung dengan penentuan tujuan serta perencanaan kerja yang rasional. Suatu

perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal perusahaan terpenuhi

Menurut Pratiwi *et al* (2022) Secara umum kinerja pegawai merupakan sebuah wujud kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dan juga dapat digunakan sebagai dasar atau sebuah acuan penelitian kepada karyawan didalam suatu organisasi. kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting dalam memajukan suatu misi atau motto yang terapkan di dalamnya dan dapat mendorong setiap karyawan bisa berprestasi lebih baik lagi. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan dan dalam penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah mereka layak diajak kerjasama lagi jika kinerjanya baik (Srikandi,dkk., 2023).

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut (Budiasa, 2021). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tidak dapat diandalkan dalam menjalankan kewajiban utamanya, seperti ketika mereka diberi tugas yang tidak segera mereka selesaikan atau ketika mereka tidak mematuhi jam kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor lainnya adalah fasilitas, seperti ruang kerja yang tidak tertata dengan baik dan terbatasnya akses ke ruang kerja sehingga membatasi kebebasan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Nahdhiaah & Elo, 2022). Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja seseorang atau suatu kelompok merupakan hasil kerja mereka dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Padahal faktor-faktor fundamental pendukung kinerja seperti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi juga harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, namun seringkali instansi dalam suatu instansi hanya menuntut kinerja yang tinggi dari pegawainya tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rivai, 2014). Kinerja yang baik atau jelek bisa mencerminkan kekuatan / kelemahan proses staffing yang dilaksanakan; Ketidakakuratan Informasi. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahankesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencanarencana sumber daya manusia, atau komponenkomponen lain dalam sistem informasi sumber daya manusia; Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu diagnose kesalahan tersebut; Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat memberikan sumbangan pada pengambilan keputusan internal tanpa diskriminasi; Tantangan Eksternal.Kadang-kadang kinerja dipengaruhi juga faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan diketahuinya masalah-masalah tersebut, unit yang mengelola sumber daya manusia mungkin dapat memberikan bantuan penyelesaiannya (Suwanto, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem imbalan, jenjang karir, beban pekerjaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan tujuan organisasi. Evaluasi kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengetahui seberapa baik atau buruk performa karyawan dalam pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilaiakan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan,serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya (Marx,dkk., 2016).

Evaluasi kinerja karyawan juga dapat membantu manajemen untuk melakukan kesepakatan secara objektif dan rasional dengan karyawan, memberikan umpan balik pihak yang terlibat untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, memudahkan dalam mengambil keputusan terkait pemberian upah atau bonus atau kompensasi lainnya atas prestasi kerja karyawan, membantu dalam melakukan promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan jabatan didasarkan prestasi kerja, merekomendasikan pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan kinerja karyawan, dan umpan balik dijadikan panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Leony&Silvia, 2019).

Selain kinerja karyawan, disiplin kerja sangat berpengaruh bagi Perusahaan/organisasi. Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku dan dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma Perusahaan (Afandi, 2018). Disiplin kerja adalah salah satu hal yang krusial akan suatu organisasi pada mempertahankan dan melanjutkan kehidupannya. Hal ini ditimbulkan menggunakan adanya disiplin yang tinggi dengan organisasi yang dapat mencapai hasil yang tinggi. sangat diharapkan peraturan peraturan buat menaruh penyuluhan dan bimbingan terhadap pegawai untuk menciptakan tata tertib yang baik (Emilia, 2023). Disiplin kerja memiliki tiga macam bentuk yaitu disiplin Preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. (Afandi, 2018) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasandan faktor hubungan manusia. Dari beberapa penjabaran diatas, ada beberapa faktor faktor yang menjabarkan kinerja karyawan yang terdiri dari Kemampuan kerja, Disiplin kerja, dan kinerja (Afandi, 2018). Dalam mengukur disiplin kerja dapat dilakukan melalui dimensi dan indikatornya, menurut Afandi, (2018) dimensi dan indicator disiplin kerja sebagai berikut: Dimensi Ketepatan waktu yang memiliki indikator yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu, absensi; Dimensi tanggung jawab yang memiliki indikator yaitu mematuhi aturan, target pekerjaan dan laporan kerja. Menurut Rainah *et al* (2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tingkat kehadiran. Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran
- 2) Tata cara kerja yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluru anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan.Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- 4) Tanggung jawab. Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Disiplin kerja tidak luput dari motivasi kerja, karena motivasi sangat penting bagi karyawan untuk tetap beraktivitas di Perusahaan. Motivasi melakukannya tidak hanya menginspirasi kinerja kreatif tetapi juga menunjukkan kepada pekerja betapa besar kepedulian organisasi (Putri & Frianto, 2019). Motivasi berasal dari kata latin *movereyang* berarti dorongan atau menggerakkan (*motivation*)dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah

dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi.

Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Murni,dkk., 2023). Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Motivasi karyawan sebenarnya penting untuk sebuah pertumbuhan, perkembangan dan kesuksesan organisasi terlepas dari ukuran organisasinya (Fatari&Wahyu, 2023).

Kepentingan terbesar setiap lembaga harus mengeksploitasi keuntungannya dan sebagian besar dapat dicapai sebagian besar dengan bergantung pada berbagai sumber daya seperti sumber daya manusia. Salah satu aspek yang berartinya dalam tingkatkan kemampuan karyawan ialah dorongan kegiatan (motivasi kerja). Ada 3 bagian kunci dalam motivasi yakni upaya, tujuan instansi dan kemauan. Upaya yakni format intensitas. Bila seseorang termotivasi sampai dia akan berupaya semantap energi untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang besar akan menghasilkan keahlian yang besar (Pasaribu, 2021). (Malika et al., 2020; Agusra et al., 2021) indicator dalam mengukur motivasi kerja diantaranya: kebutuhan raga, keinginan rasa nyaman, keinginan social, keinginan hendak apresiasi, pekerjaan itu sendiri.

METODE

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna (Sugiyono, 2018 p:213). Penelitian ini bersifat eksploratif, dan tahapan selanjutnya akan dibahas secara menyeluruh dalam beberapa bagian, seperti pengembangan hipotesis. Hal ini kemudian akan menjadi landasan bagi peneliti untuk membandingkan temuan mereka dengan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mardiyah,dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 41% terhadap kinerja karyawan dan 59% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain. Ada lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Selain kompetensi sumber daya manusia, faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem imbalan, jenjang karir, beban pekerjaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, budaya organisasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal dan memberikan hasil yang

maksimal. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya dari pendahuluan di atas tentang arti pentingnya kinerja yang memiliki kaitan erat dengan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) maka kita juga dituntut untuk mampu memahami kedua istilah tersebut yakni kinerja dan kaitannya dengan MSDM. Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik individu yang dirancang dengan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kompetensi diperlukan di tempat kerja untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang terbaik bagi karyawan saat ini atau calon karyawan. Mengetahui kompetensi pekerja memungkinkan pemberi kerja untuk memberikan pelatihan atau instruksi khusus untuk membantu pengembangan orang tersebut. Selain itu, keterampilan yang dimiliki karyawan dapat membantu bisnis menentukan seberapa baik mereka dapat mewakili diri mereka sendiri dan menghasilkan hasil pekerjaan terbaik bagi bisnis. Meskipun bukan rahasia umum bahwa kompetensi adalah kualitas terpenting yang harus dimiliki seorang karyawan, namun sebagai calon karyawan, kita harus mengetahui jenis-jenis kompetensi yang disukai oleh dunia usaha. Kita diharapkan mampu bekerja di dunia tenaga kerja. Kemampuan dan wewenang yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan disebut kompetensi. dalam situasi seperti ini (Hastuti, 2023).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Kemampuan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Pengaruh kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan secara langsung dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis mengenai pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna semakin membaiknya disiplin kerja yang diukur berdasarkan indikator Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketepatan waktu masuk dan pulang kerja, Ketaatan waktu dalam jam kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator Kepuasan kerja. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong kinerja yang semakin meningkat. Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun adanya motivasi dari luar diri karyawan. Jika motivasi dalam diri seorang dalam bekerja tinggi, maka kondisi itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena kinerjanya akan tinggi. Namun demikian manajemen, terutama pimpinan juga harus mampu memberikan motivasi karyawannya. Motivasi yang diberikan kepada karyawannya tentunya dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada (Abdul&Susi, 2020).

KESIMPULAN

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja antara lain memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, meningkatkan kualitas kepemimpinan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatkan

disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ira, Nehrudin, 2023, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kabupaten Malang
- Ani, Mukshin, Indra, Didit, 2023, Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
- Emilia, 2023, Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu
- Srikandi, Ridwan, Nurhaeda, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Kantor Pos Indonesia Makassar
- Fatari, Wahyu, 2023, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intentionkaryawan (Studi Kasus Pada Pt. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019)
- Laela, Dahli, Lukluk, 2023 , Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)
- Suriadi, Amang, Padila, 2023, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.
- Dhani, 2023, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan
- Hastuti, 2023, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
- Pahmi, Busman, 2022, The Influence Of Human Resource Competence On Employee Performance In The Tanralili District Office, Maros Regency
- Maulana, Deti, 2022, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadapkinerja Staf Tata Usaha Pada Kantor Uptd Tk, Sd, Danpendidikan Non Formal Kecamatan Sumedang Selatankabupaten Sumedang.
- Nahdiah, Elo, (2022), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rongkasbitung
- Irvan, Idris, Alam, 2022, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pangkep
- Fitriyah, Hazmanan, 2021, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasimanajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara
- Suwarto, 2020, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
- Pamed, Susi, Kurniawan, 2020, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Leony, Silvia, 2019, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Sukses Rezeki
- Surya, 2018, Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
- Markx, Mieke, Wehelmina, 2016 , Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado
- Eddy, 2012, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya