



Metadata

Title

RIZKY HARI SETIAWAN_182010200188_ARTIKEL

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






pet

Organizational unit

Perpustakaan

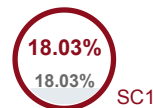
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		11
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		81

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25

The phrase length for the SC 2

5767

Length in words

55029

Length in characters

AI content detection

An integrated module of AI content search. Click on Details to know more about result and algorithm of search.

AI probability coefficient



Active lists of similarities


This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/download/7729/6729	42	0.73 %

2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2376/16780/18829	34	0.59 %
3	http://repositori.unsil.ac.id/8953/10/daftar%20pustaka.pdf	28	0.49 %
4	https://eprints.ums.ac.id/89404/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	27	0.47 %
5	http://repository.unas.ac.id/9054/7/LAMPIRAN.pdf	27	0.47 %
6	https://www.academia.edu/99481222/Minat_Beli_Ibu_Ibu_Milenial_Pada_Produk_Kosmetik_Perspektif_Theory_of_Planned_Behaviour	27	0.47 %
7	https://jman-upiyptk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/view/466	26	0.45 %
8	https://irjems.org/irjems-v3i8p107.html	24	0.42 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1841/12969/14459	24	0.42 %
10	http://repository.iainkudus.ac.id/6110/5/5.%20BAB%20II.pdf	24	0.42 %

from RefBooks database (1.16 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
Source: Paperity			
1	An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare Tawaziwa Wushe, Jacob Shenje;	18 (1)	0.31 %
2	Dampak Faktor Produk terhadap Keputusan Pembelian pada Aplikasi E-commerce: Studi Mahasiswa Teguh Prasetyo, Kusuma Kumara Adji;	11 (1)	0.19 %
3	Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Albert Albert, Widjaja Oey Hannes;	11 (2)	0.19 %
4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) Siska Yunanti;	11 (2)	0.19 %
5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid – 19 Studi Kasus PT Telekomunikasi Seluler (GraPAR) Kota Makassar Fadilah Septari Zandrah, Adi, Jusri;	6 (1)	0.10 %
6	PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN PESISIR SELATAN Bima Pramana Wiguna, Salfadri, Delvianti;	5 (1)	0.09 %
7	PERAN MOTIVASI DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA KARANG ANYAR KABUPATEN LAMPUNG TIMUR Aliyah Hikmatul, Bakhri Syaiful, Diah Novitasari;	5 (1)	0.09 %

from the home database (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Database Exchange Program (0.00 %) 

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (16.87 %) 

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/download/7729/6729	73 (4)	1.27 %
2	http://repository.unas.ac.id/9054/7/LAMPIRAN.pdf	70 (3)	1.21 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1841/12969/14459	66 (4)	1.14 %
4	https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/853/426	47 (3)	0.81 %
5	https://karya.brin.go.id/id/eprint/28040/1/2985-3761_1_1_2023-4.pdf	41 (4)	0.71 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2376/16780/18829	40 (2)	0.69 %
7	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1021	38 (3)	0.66 %
8	https://www.academia.edu/99481222/Minat_Beli_Ibu_Ibu_Milenial_Pada_Produk_Kosmetik_Perspektif_Theory_of_Planned_Behaviour	36 (2)	0.62 %
9	http://repositori.unsil.ac.id/8953/10/daftar%20pustaka.pdf	35 (2)	0.61 %
10	https://jman-upiptyk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/view/466	33 (2)	0.57 %
11	https://jjins.umsida.ac.id/index.php/jjins/article/view/1148/1311	28 (2)	0.49 %
12	https://eprints.ums.ac.id/89404/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf	27 (1)	0.47 %
13	https://eprints.untiirta.ac.id/19624/9/01.%20Alya%20Rahma%20Z.N_5551170096_FULL%20TEXT.pdf	26 (3)	0.45 %
14	https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/2796	26 (2)	0.45 %
15	https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/4944	25 (3)	0.43 %
16	https://irjems.org/irjems-v3i8p107.html	24 (1)	0.42 %
17	http://repository.iainkudus.ac.id/6110/5/5.%20BAB%20III.pdf	24 (1)	0.42 %
18	http://etd.uinsyahada.ac.id/9948/1/1840200020.pdf	22 (4)	0.38 %
19	https://adoc.pub/pengaruh-kompetensi-dan-budaya-kerja-terhadap-kinerja-karyaw.html	22 (1)	0.38 %
20	http://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jeps/article/download/370/229	20 (2)	0.35 %
21	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/5459/39042/43814	19 (3)	0.33 %
22	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4328/30952/34908	19 (1)	0.33 %
23	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/2894/2445/0	19 (2)	0.33 %
24	https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/635/323/	18 (1)	0.31 %
25	https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jumaldms/article/view/5858	17 (1)	0.29 %
26	https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/download/1375/1104	16 (2)	0.28 %
27	https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30226/3/T1_212019299_Daftar%20Pustaka.pdf	16 (1)	0.28 %
28	https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/download/3797/1258	15 (3)	0.26 %
29	http://repository.upbatam.ac.id/1284/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	12 (1)	0.21 %
30	https://journalpustaka.com/index.php/jpnm/article/download/172/115/592	11 (1)	0.19 %

Rizki Hari Setiawan
182010200188

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, SE., MM

Dosen Penguji 1
Dr. Vera Firdaus S.Psi., MM. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Oktober, 2024

Lembar Pengesahan

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nama Mahasiswa : Rizky Hari Setiawan

Nim : 182010200188

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing Dewi Andriani, SE., MM
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 1 Dr. Vera Firdaus S.Psi., MM.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 2
Sumartik., SE. MM
NIDN. 0701038103

Disetujui oleh

Ketua Program Studi
M. Rizal Yulianto, S.E., M.M.
NIDN. 0716078804

Dekan
Popy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom
NIDN. 0711028001 Tanggal ujian Tanggal Lulus

() ()

DAFTAR ISI

1. Lembar Pengesahan

1. SAMPUL..... i

2. LEMBAR PENGESAHAN..... ii

3. DAFTAR ISI..... iii

2. **Bagian Isi 1. PENDAHULUAN..... 1 2. LITERATURE REVIEW..... 3 3. METODE PENELITIAN..... 6**

4. HASIL DAN PEMBAHASAN..... 8

5. S IMPULAN..... 11

UCAPAN TERIMAKASIH..... 11

REFERENSI..... 12

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Alfa Furniture

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Competency on Employee Performance at UD Alfa Furniture

Rizky Hari Setiawan1), Dewi Andriani, SE., MM.* 2)

*Email Penulis Korespondensi:

Abstract. The aim of this research is to test and analyze the influence of employee performance in companies consisting of work motivation, work discipline, work competency variables as intervening variables. The respondents in this research were 100 UD Alfa Furnitur employees. The sampling technique uses Total Sampling and the data analysis tool uses Structural Equation Modeling (SEM) using Smart PLS software.

The results of the research show that the influence of service quality, price and brand image can be concluded, **1) work motivation has a positive and significant influence on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, 3) work competency has a positive and significant influence significant impact on employee performance.**

Keywords - work motivation, work discipline, job competence, employee performance **Abstrak. Tujuan penelitian ini** untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan yang terdiri atas **variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Responden pada penelitian ini ditujukan pada** karyawan UD Alfa Furnitur **yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total sampling dan alat analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas** layanan, harga, dan citra merek dapat disimpulkan, **1) motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompetensi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Kata Kunci - motivasi kerja; disiplin kerja; kompetensi kerja; kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam dunia pekerjaan, peran dari merkalah yang banyak memberikan andil dalam memproduksi barang dari perusahaan tersebut. Dari bahan yang dihasilkan oleh konsumen dapat mempengaruhi minat konsumen dalam memilih produk. Pekerjaan yang dianggap terlalu berat akan menjadikan karyawan mudah setres dan susah dalam mendapatkan gagasan baru untuk dituangkan. Tuntutan kerja secara tidak maksimal akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan [1].

Motivasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan potensi, kerjasama produktif, dan kemampuan individu agar berkontribusi secara optimal. Ini tidak hanya terkait dengan insentif materi, tetapi juga dengan penghargaan dan perhatian dari pimpinan yang dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan [2]. Diantara pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah motivasi, motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya apabila seorang pekerja minim bahkan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan ada rasa bermalas-malasan dalam bekerja dan cenderung akan mengabaikan tugasnya [3].

Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal merupakan tujuan utama yang perlu dicapai melalui indikator tertentu. Factor kunci melibatkan motivasi dan kompetensi. Tingkat motivasi karyawan dapat optimal bila didukung oleh tingkat disiplin yang baik pula, maka akan tercipta pada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dengan indikator pencapaian kinerja yang signifikan pada perusahaan terkait. Kinerja efektif suatu organisasi dapat terwujud melalui kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan agar saling memahami mana saja yang menjadi kode etik dalam perusahaan. Karena kinerja merupakan suatu capaian yang penting bagi seorang karyawan. Hasil yang baik akan didapatkan apabila factor-faktor baik juga mempengaruhi [4]

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sehingga disiplin juga dapat diartikan dengan suatu keberadaan tertentu, dimana sekelompok atau individu yang patuh dan taat pada peraturan - peraturan yang ada [5]. Disiplin merupakan hal penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan atau instansi. Yang mana karyawan diharuskan mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun secara kolektif. Disamping itu perilaku disiplin memiliki manfaat dalam sisi edukasi karyawan untuk dapat mematuhi berbagai macam prosedur, kebijakan yang ada pada institusi terkait. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang profesional dan baik [6].

Dalam hal ini, sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan perlu adanya kompetensi dalam bekerja. Kompetensi sendiri merupakan kombinasi dari karakter, pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang menjadi dasar untuk mencapai kinerja baik yang diinginkan. Terdapat keterkaitan antara kompetensi dan kinerja seorang pegawai, di mana kompetensi yang berperan sebagai alat prediksi kinerja, di mana kinerja seseorang bisa ditinjau baik atau kurangnya dari kompetensi yang dimilikinya [7].

Pada dasarnya kompetensi [8] menjadi sebuah kemampuan yang dijadikan sebagai suatu aktifitas dan kenijakan yang ditandau dengan kemampuan dan pemahaman serta diaktualisasikan dengan perilaku kerja pada pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi membuktikan akan pengetahuan dan keterampilan yang didefinisikan secara aspek terkhusus sebagai sesuatu yang istimewa, baik secara terkemuka pada bagian tersebut.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja dan kompetensi, kinerja seorang karyawan juga menjadi factor penunjang suatu instansi / perusahaan [9]. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai indikator yang positif sangat bergantung pada kontribusi dan performa para karyawan di dalamnya. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga bagi perusahaan karena mereka bertindak sebagai pelaksana kebijakan dan operasional. Oleh karena itu, karyawan diaarahkan untuk meningkatkan kinerjanya guna mengembangkan perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyallitas serta keedisiplinan [10].

Motivasi kerja mengacu pada faktor atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas dengan kesadaran penuh [11]. Pendapat lain menyebutkan motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan individu untuk melakukan usaha dalam mencapai indikator suatu pekerjaannya.[12] Berdasarkan uraian beberapa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi pekerja meliputi : 1. Perilaku 2. Usaha 3. Kegigihan.[14]

Disiplin adalah proses membangkitkan kesadaran karyawan untuk menjaga dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara obyektif, dengan mematuhi perannya dalam menjalankan fungsi organisasi [15]. Kedisiplinan menjadi aspek kunci utama yang harus diterapkan oleh pekerja untuk menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab dengan baik kepada perusahaan. Manajer menggunakan disiplin sebagai instrumen komunikasi untuk merubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, dan memperkuat kesiapan dalam mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang berlaku.[16] Dalam hal ini bentuk disiplin kerja ada dua bentuk : 1) Disiplin Preventif yang mana pegawai berupaya untuk menggerakkan dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan. 2) Disiplin Korektif merupakan upaya pegawai dalam menggerakkan dan mengarahkan pedoman yang berlaku. [17]

Kompetensi merupakan atribut dasar yang dapat terkait dengan kinerja individu maupun kelompok. Kolektifitas kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.[18] senada dengan uraian diatas kompetensi adalah atribut dasar dari individu yang terkait dengan kinerja dalam suatu pekerjaan. [19]

Berdasarkan uraian diatas kompetensi mampu dipergunakan sebagai perhitungan output terakhir dari suatu pekerjaan, juga dapat ditinjau dari factor sebab dan akibat antara kompetensi dengan prestasi kerja individu. Dengan demikian kompetensi secara actual dapat memperkirakan siapa yang memiliki kinerja maksimal dan kurang maksimal berdasarkan standar yang telah digunakan.[19]

Dalam penelitian [13] menjelaskan terkait pengaruh motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Wibee Indoedu Nusantara akan meningkat apabila peranan motivasi juga ditingkatkan, selain itu juga ada penerapan nilai disiplin kerja disimpulkan masih kurang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada Dinas lingkungan hidup Kabupaten Batang Hari [7] menunjukkan beberapa hasil tinjauan, dimana karyawan termotivasi dalam kerja, apabila laryawan mendapatkan perhatian lebih dari seseorang atasan, selain itu disiplin kerja disimpulkan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kehadiran yang tepat waktu.

Peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompetensi kerja ditinjau pula dengan kondisi lingkungan yang baik. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan mutu serta kualitas karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti menemukan adanya fenomena dimana kurangnya motivasi kerja yang dalam hal ini dapat memicu kurangnya efisiensi dalam bekerja pada UD Alfa Furniture.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini perlu mengetahui hasil yang mutakhir dari penelitian sebelumnya. **Maka rumusan masalah dalam penelitian ini** yaitu “ bagaimana **pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada** UD Alfa Furniture?. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan serta mengetahui hasil dari kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja pada Ud Alfa Furniture yang kurang lebih sudah bekerja selama dua tahun atau lebih. Dengan ini harapan pada penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui sejauh mana kinerja, motivasi serta disiplin kerja para karyawan yang ada pada Ud Alfa Furniture.

Bersamaan dengan hasil diatas, fenomena yang menunjukkan pada UD Alfa Furniture memiliki presentase motivasi kkerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja yang tinggi dan pada beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang relevan dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel - variabel yang akan diteliti. Sehingga peneliti melanjutkan untuk meneliti “Pengaruh Mootivasi Keerja, Diisiplin Keerja, dan Koompetensi Keerja Terhadap Kiinerja Kaaryawan.”

Beerdasarkan daari haasil peenjabaran feenomena daan reeseearch gaap yaang diuraaikan peeneliti diaatas maaka dapatt diuraikan leebih lanjutt meengenai:

Ruumusan Maasalah :

1. Apakah motivasi kerja motivasi kerja dapat mengangkat kinerja karyawan pada UD Alfa Furniture ?
2. Apakah disiplin kerja daapat meninngkatkan kinerja kaaryawan ?
3. Apakah kompetensi kerja dapat mengangkat kinerja karyawan ?

Pertanyaan Penelitian :

Apakah penngaruh mootivasi keerja, dissiplin keerja, daan komepetensi keerja teerhadap kineerja kaaryawan pada Ud Alfa Furniture?.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi keja terhadap kinerja dengan variabel karyawan. Objek penelitian kali ini bertempat pada UD Alfa Furniture.

Kategori SDGs : Berdasarkan hasil paparan pendahuluan, rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada pekerjaan yang layak atau decent work agar tercapai kinerja karyawan yang optimal, ada faktor yang harus diperhatikan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, hingga kompetensi kerja. Hal ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. Literatur Review

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan kesadaran. [20] Ada pandangan lain yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya.[21] Berdasarkan uraian beberpa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang mengerakan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi kerja meliputi :

1. Daya Pendorong

Perusahaan harus memberikan semangat kepada karyawan untuk memotivasi agar kinerjanya semakin baik di perusahaan. Daya pendorong salah satunya memberikan reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. kemauan

Dorongan atau keinginan setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, seperti mengembangkan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan dalam hati manusia setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan

4. Membentuk Keterampilan

Keampuan karyawan meenggunakan fikiran, idee daan kreeatiftas daalam mengeerjakan, meengubah attau membuaat sesuaatu meenjadi yang baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian [31], meenytakan baahwa motivvasi beerpengaruh possitif daan siggnifikan teerhadap kinerrja kaaryawan. Motivasi karyawan dapat menurun akibat minimnya perhatian perusahaan kepada karyawan, hal tersebut mampu diatasi dengan system reward, sehingga karyawan mampu memiliki motivasi untuk bekerja dan menjaga kinerja mereka. Pegawai bisa termotivasi apabila menerima pujian dari atasan, dan perhatian dari pemimpin serta mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Jika motivasi meningkat, maka kiinerja kaaryawan jugaa aakan berkembang. Pada penelitian [32], menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari [3], menyatakan mootivasi beerpengaruh sgnifikan teerhadap kineerja kaaryawan.

Diisiplin Kerja

Diisiplin kerja merupakan proses yang menumbuhkan kesadaran seseorang untuk memelihara dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peran yang telah ditetapkan.[4] kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi individu pekerja untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, disiplin menjadi sarana komunikasi yang telah diterapkan oleh manajer agar mampu berinteraksi dengan karyawan, sehingga karyawan dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesiapan guna mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang berlaku.[5] dalam hal ini indikator dari bentuk disiplin kerja meliputi :

1. Ketepatan waktu dari para karyawan, datang, beristirahat, dan pulang tepat waktu menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam bekerja di kantor.
2. penggunaan peralatan kantor secara efisien, ketelitian dalam menggunakan peralatan kantor mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik, membantu mencegah kerusakan pada peralatan tersebut.
3. Tanggung jawab yang besar, seorang karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas dengan benar dan bertanggung jawab atas hasilnya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik.
4. Kepatuhan pada peraturan instansi, seperti mengenakan seragam, menggunakan identitas, dan memberi tahu jika tidak masuk, adalah bukti dari tingginya tingkat disiplin.[25]

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian [29], menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan UMMKM baatik ddi kotta Yogyakarta Indonesia. Dengan kata lain, disiplin kerja bertambah satu level, maka kinerja karyawan akan meningkat satu level. **Berdasarkan penelitian [30], diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hootel Baatiga dan Hottel Pesona di Pekanbaru. Pengaruh yang positif dan signifikan, menunjukkan adanya tingkat disiplin kerja yang semakin tinggi, maka akan semakin meningkatkan pulka kinerja kaaryawannya.** Pada penelitian [7], menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang merupakan atribut dasar yang terkait dengan kinerja seseorang individu maupun kelompok.[7] Senada dengan uraian diatas, kompetensi merupakan ciri dasar individu yang mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan. [8]

Berdasarkan uraian diatas kompetensi dapat digunakan sebagai perhitungan hasil akhir dari suatu pekerjaan, juga dapat ditinjau dari factor sebab dan akibat antara kompetensi dengan prestasi kerja individu. Dengan demikian kompetensi secara actual dapat memperkirakan siapa yang memiliki kinerja maksimal dan kurang maksimal berdasarkan standar yang telah digunakan. Indikator yang terdapat pada kompetensi kerja adalah :

1. Pengetahuan (Knowledge)

informasi yang disatukan dengan pemahaman dan potensi untuk diaplikasikan, yang kemudian ditanamkan dalam individu.[9]

2. Pemahaman (Understanding)

Merupakan penguasaan konsep dengan pikiran dan mampu menguasai secara makna sehingga karyawan dapat memahami suatu perintah. [10]

3. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, serta serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu. [11]

4. Nilai (Value)

Merupakan kontribusi yang dapat berikan oleh karyawan melalui kinerjanya untuk perusahaan.

5. Sikap (Attitude)

Merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi serta menentukan respons individu terhadap situasi tertentu.[15]

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh [33], kompetensi ada hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. **Kompetensi digunakan untuk mengantisipasi kinerja karyawan, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya** adalah salah satu factor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun, pada penelitian [34], menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian [22], menyatakan bahwa adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada **hasil kerja seseorang, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab** sebagai pegawai, pegawai mencerminkan prestasi sebenarnya yang dicapai oleh individu.[28] Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak.[16] Dalam hal ini, indikator kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya :

1. Tujuan, adalah keinginan setiap organisasi atau seseorang untuk mengejar apa yang ingin dicapai.
2. Standar, memiliki signifikansi karena menentukan kapan suatu tujuan dapat dicapai.
3. Umpan balik, adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Peluang, adalah kesempatan bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
5. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik yang diberikan kepadanya.[27]

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dari literatur yang telah peneliti pilih, kemudian ditentukan kerangka dalam penelitian. Berikut merupakan kerangka dalam penelitian ini :

Hipotesis

H 1 : Faktor motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H 2 : Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai

H 3 : Faktor kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

1.

2. III. Metode

Jenis penelitian dan metode yang digunakan pada saat ini adalah metode kuantitatif. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjabarkan hasil yang sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan. Objek penelitian kali ini bertempat pada UD Alfa Furnitur dengan tujuan meninjau tingkat kompetensi, disiplin, serta motivasi bekerja pada karyawan di UD Alfa furniture. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer disajikan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan UD Alfa Furnitur yang memiliki rentan masa kerja 2 tahun lebih. Dalam penelitian ini populasinya adalah 100 pekerja. Sampel adalah representasi jumlah dan karakteristik dari populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut total sampling, yaitu pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel penelitian terdiri dari seluruh 100 karyawan yang merupakan populasi dari UD Alfa Furnitur. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner kepada karyawan UD Alfa furniture. Pertanyaan dan jawaban pada kuisioner responden dapat diukur menggunakan skala Likert. Penggunaan skala Likert menjadi indikator variabel sebagai titik ukur penyusunan pernyataan maupun pernyataan. Data primer yang sudah tersaji akan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.

Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan kesadaran.

Variabel motivasi kerja secara operasional diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Daya Pendorong

Perusahaan harus memberikan semangat kepada karyawan untuk memotivasi agar kinerjanya semakin baik di perusahaan. Daya pendorong salah satunya memberikan reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. kemauan

Dorongan atau keinginan setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, seperti mengembangkan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan dalam hati manusia setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan

4. Membentuk Keterampilan

Kemampuan karyawan dalam memanfaatkan pemikiran, ide, dan kreativitas untuk melaksanakan, mengubah, atau menciptakan sesuatu yang lebih baik.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan proses yang menumbuhkan kesadaran seseorang untuk memelihara dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peran yang telah ditetapkan.[4] kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi individu pekerja untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Ketepatan waktu dari para karyawan, datang, beristirahat, dan pulang tepat waktu menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam bekerja di kantor.

2. Penggunaan peralatan kantor secara efisien, ketelitian dalam menggunakan peralatan kantor mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik, membantu mencegah kerusakan pada peralatan tersebut.

3. Tanggung jawab yang besar, seorang karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas dengan benar dan bertanggung jawab atas hasilnya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kantor, seperti mengenakan seragam, menggunakan identitas, dan memberi tahu jika tidak masuk, adalah bukti dari tingginya tingkat disiplin.

3. Kompetensi Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang merupakan atribut dasar yang terkait dengan kinerja seseorang individu maupun kelompok. [7] senada dengan uraian diatas, kompetensi merupakan ciri dasar individu yang mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan. [8]

1. Pengetahuan (Knowledge)

informasi yang diisatukan dengan pemahaman dan potensi untuk diaplikasikan, yang kemudian ditanamkan dalam individu.[9]

2. Pemahaman (Understanding)

Merupakan penguasaan konsep dengan fikiran dan mampu menguasai secara makna sehingga karyawan dapat memahami suatu perintah. [10]

3. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, serta serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu. [11]

4. Nilai (Value)

Merupakan kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan melalui kinerjanya untuk perusahaan.

5. Sikap (Attitude)

Merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi serta menentukan respons individu terhadap situasi tertentu.[15]

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak.[16]

1. Tujuan, adalah kondisi yang ingin dicapai oleh seorang individu atau organisasi.

2. Standar, memiliki signifikansi karena menentukan kapan suatu tujuan dapat dicapai.

3. Umpan balik, adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, standar kerja, dan pencapaian.
4. Peluang, adalah kesempatan bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
5. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik yang diberikan kepadanya.[27]

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terdapat 100 responden yang menunjukkan rentan masa kerja lebih dari 2 tahun pada UD Alfa Furniture. Pengujian dan penyajian data pada penelitian ini menggunakan metode uji (Outer Model) dan (Inner Model) yang berdasarkan aplikasi SmartPLS 3.0.

1. Perhitungan Model Pengukuran (Outer Model)

Aadapun moodel penguukuran uuntuk uji vaaliditas daan reliabilitas, koeffisien deteerminasi moodel daan koeffisien jaalur, daapat diilhat paada Gammmbar 1 beerikut:

Gambar 1. Taampilan Haasil PLSS Allgorithm

Pengujian outer model memiliki hubungan variabel latennya dengan tiap blok indikator. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang spesifik antara variabel laten dengan tiap masing-masing indikator. Nilai loading factor memberikan hasil data $0,50$ maka data tersebut tidak valid dan nilai >math>0,70</math> maka data tersebut dapat diterima. Namun apabila hasil menunjukkan 0,60 maka data tersebut masih dapat diterima.[21].

.Taabel 1. Nilai Loading Faactor

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.948			
X1.2	0.855			
X1.3	0.979			
X1.4	0.935			
X1.5	0.891			
X2.1		0.972		
X2.2		0.962		
X2.3		0.965		
X2.4		0.973		
X2.5		0.947		
X3.1			0.819	
X3.2			0.876	
X3.3			0.809	
X3.4			0.907	
X3.5			0.878	
Y.1				0.709
Y.2				0.876
Y.3				0.891
Y.4	0.671			

Berrdasarkan daata dii atas maaka nilaii ppada loading faactor diikatakan daapat diteerima, dikareenakan seemua nilaii paada loading faactor ddi aatas teelah meemenuhi syaarat koreelasi yaaitu nilaii ddi aatas 0,70.

Tabel 2. Validitas Konvergen (AVE)

Indikator Average Variance Extracted (AVE) Keterangan

Motivasi Kerja (X1)	0.729	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.782	Valid
Kompetensi Kerja (X3)	0.737	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.751	Valid

Berdasarkan taabel 2, nilaii AVEE meenunjukkan nilaii ddi aatas 0,50 seehingga nilaii teersebut dikaatakan vaalid daan meenunjukkan koonvergen vaaliditas yaang baaik. Pengujian discriminant validity diilakukan uuntuk meemastikan koonsep daari maasing - maasing vaariabel laaten memiliki perbedaan deengan vaariabel laainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Indikator	X1	X2	X3	Y
Motivasi Kerja (X1)	0.864			
Disiplin Kerja (X2)	0.671	0.894		
Kompetensi Kerja (X3)	0.624	0.565	0.858	
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0.553	0.679	0.823

Paada tabel 3 nilaii crross loading meelalui peengujian diiscriminant vaalidity dii aatas meenunjukkan nilaii ddi aatas 0,80. Paada nilaii AVE paada peengujian sebeelumnya meenunjukkan haasil ddi attas 0,70. Nilaii ukkuran ddiscriminant vaalidity daapat diikatakan vaalid aapabila meemiliki nilaii llebih ttinggi daarpada nilaii AVEE. Nilaii ddiscriminant vaalidity ddi aatas aakan dibaandingkan deengan nilaii paada AVEE deengan kuuadrat darri nilaii koreelasi anntar koonstruk. Jaadi nilaii ddiscriminant vaalidity ddi ataas dinyaatakan vaalid, kaarena meemenuhi diskriminaan validitaas.

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Indikator	X1	X2	X3	Y
Motivasi Kerja (X1)	0.864			

Dissiplin Kerja (X2)	0.671	0.894		
Kompetensi Keerja (X3)	0.624	0.565	0.858	
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0.553	0.679	0.823

Pada uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur batas bawah pada nilai reliabilitas suatu konstruk. Apabila nilai Cronbach's Alpha menunjukkan hasil $> 0,70$ maka dapat dinyatakan baik dan apabila nilai menunjukkan hasil $> 0,80$ maka nilai tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang kuat.

2. Perhitungan Model Pengukuran (Inner Model)

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melihat koefisien jalur serta dengan membandingkan t statistik dengan t-tabel $> 1,96$ dengan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$ dan koefisien beta bernilai positif. Gambar 2 menunjukkan hasil model struktural dari model bootstrapping.

Gambar 2. Output Diagram Dari Bootstrapping

Model pengukuran pada inner model merupakan model untuk menggambarkan pengaruh hubungan signifikan antar variabel laten yaitu **motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan**. Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang diuji menggunakan pengujian path coefficients antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen yang diperlihatkan pada tabel 5. Tabel 5. Path Coefficients

Indikator **Original Sample (O)** **Sample Mean (M)** **Standard Deviation (STDEV)** **T Statistics (O/STDEV)** **P Values**

Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.196	0.204	0.087	1.993	0.053
Kompetensi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.183	0.209	0.092	1.981	0.048
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.484	0.450	0.224	2.159	0.031

Tabel 5 di atas merupakan path coefficients, bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari t-statistik memiliki nilai sebesar 1.993 atau $> 1,96$ dan nilai p values 0,053 atau $< 0,05$. Pada variabel Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari t-statistik memiliki nilai sebesar 1.981 atau $> 1,96$ dan nilai p values memiliki nilai sebesar 0,048 atau $< 0,05$. Motivasi Kerja memiliki hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik 2.159 atau $> 1,96$ dan nilai p-values 0,031 atau $< 0,05$.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) : Disiplin Kerja (X1), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data memperlihatkan **bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada **disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh [3], bahwa hasil penelitian ini menyatakan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua (H2) : Kompetensi Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [22], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Motivasi Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

IV. Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sementara kompetensi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja memiliki pengaruh besar yaitu gaji karyawan dan budaya kerja pada perusahaan secara dominan lebih berpengaruh daripada indikator lainnya pada variabel motivasi kerja, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tetap mempertahankan sistem kerja dan penggajian dengan stabil. Karena untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan, motivasi kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Sedangkan indikator variabel disiplin kerja yang memiliki pengaruh besar yaitu Setiap karyawan wajib hadir tepat waktu yang dapat merefleksikan secara dominan terhadap variabel disiplin kerja, karena karyawan berpendapat jika tidak tepat waktu akan dikenakan sanksi dari perusahaan. **Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan tidak merubah sistem absensi yang ditetapkan supaya karyawan tidak** menurunkan disiplin kerja mereka. Dan untuk indikator variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh besar. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi, **karena perusahaan memiliki keunikan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa lebih nyaman dengan** lingkungan kerja yang suportif ketika mereka memiliki kendala saat bekerja.

1. Ucapan Terima Kasih

Atas terselesainya penelitian ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam - dalamnya kepada orang tua, keluarga yang selalu mendoakan, serta tidak lupa ucapan terimakasih kepada para dosen atas bimbingannya selama ini. Penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menghargai semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini.

Referensi

[1] **S. L. Ratnasari, S. Wulandari, dan M. A. Hadi, "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, HUMAN RELATION, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," DIMENSI, vol. 1,** no. 1, hlm. 115-126, 2022.

- [2] R. A. Murti dan H. Mutmainah, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Bidang **Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota** Surakarta," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, vol. 20, no. 2, hlm. 57-68, 2022.
- [3] E. Suci, Y. A. Yulia, S. Tinggi, I. Ekonomi, dan **A. Surakarta**, "**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)**," *Bisnis dan Pendidikan*, vol. 7, no. 1, hlm. 76-82, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- [4] **R. Fadillah, Sulastini, dan N. Hidayati**, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, vol. 6, no. 1, hlm. 1-9, 2017.
- [5] N. M. Dan Asri dan L. Riani, "**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**," *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol. 18, no. 1, hlm. 10-19, 2017.
- [6] Jufrizen dan F. P. **Hadi**, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, hlm. 35-54, 2021.
- [7] E. Siswati, S. Tinggi, I. Ekonomi, G. Karya, dan M. Bulian, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi **Kerja terhadap Kinerja Pegawai** pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari," Eksis: *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, hlm. 40-46, 2019.
- [8] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, hlm. 16-23, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta>
- [9] C. Fitri Rostina dan F. Angela, "**The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees** at **PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan**," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 3, no. 2, hlm. 407-412, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.yrpicu.com/index.php/msej>
- [10] R. Marpaung, H. Sahla, K. **Kunci**, dan **D. Kerja dan Kinerja Karyawan PENDAHULUAN**, "**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.ABDUL MANAN SIMATUPANG KABUPATEN ASAHAN**," *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, vol. 1, no. 2, hlm. 10-19, 2020.
- [11] Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Badeni, M. A. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [12] S. Torang, Organisasi dan Manajemen, Cetakan Pertama. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [13] F. Susanti dan Nurfriyanti, "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SOLOK," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, hlm. 1105-1125, 2022.
- [14] M. A. Badeni, 'Kepemimpinan dan perilaku organisasi', Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [15] Yuyuk Liana, **Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)**, 17, 316-326
- [16] Aprilia, "**Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan** Pada PT. Teluk Luas Kota Padang", *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, November 2021.
- [17] **A. A. A. P. Mangkunegara**, 'Manajemen sumber daya manusia perusahaan', 2011.
- [18] **M. Hashim and F. Hameed**, 'Human resource management in 21st century: issues & challenges & possible solutions to attain competitiveness', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 2, no. 9, p. 44, 2012.
- [19] R. O. Satria and A. Kuswara, 'BANDUNG', pp. 74-83, 2013.
- [20] L. J. Moleong, 'Meleong', 2019
- [21] **Suci, Elfina, Yulia, Yosephien Angelina**, **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)** vol. 2, 2020
- [22] **Sugiono, Edi Efendi, Sugito Al-Afgani, Jamaluddin**, **Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah)** Jakarta, vol. 5, 2021
- [23] Sinaga, Elida Putri, Ratnasari, Sri Langgeng, **Hadi, Moch Aminudin**, **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**, vol. 8, 2021
- [24] **Erwansyah, Memed, and Hereyanto Hereyanto**, "**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara**" *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7.1 (2018): 32-40.
- [25] **Suwatno, H. D., and Donni Juni Priansa**, "**Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis**" Bandung: Alfabeta (2011)
- [26] Yusnandar, Willy, and Muslih Muslih. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja" *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021.
- [27] Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Indonesia Jurnal Farmasi* 2.1 (2017): 46-52.
- [28] Indra Marjaya and Fajar Pasaribu. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan" *Vol 2, No, 1, Maret 2019* 129-14.
- [29] **Efendi, Riyanto**. 2020. **The Mediation of Work, Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employess in Yogyakarta City, Indonesia**. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understandin, Volume 7. Issue 1, February 2020*. Indonesia: Muhammadiyah University of Bengkulu
- [30] Laila Wahyuni, Okta Karneli. "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Variabel Intervening**" *JAB*. Vol. 18. No. 2. 2021.
- [31] **Aurelia Potu**, **Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado**. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. (2013): 1208-1218.
- [32] Indra Marjaya, Fajar **Pasaribu**. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang**. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1. (2019): 129-147.
- [33] Silvia, **I Wayan Bagia, Wayan Cipta**. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja **Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT**. Hotel Adirama." *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 7. (2019).
- [34] **Angga Rahayu Shaputra, Susi Hendriani**, **Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru**. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 7. No. 1. 2015.

