

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) semakin dibutuhkan di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat. PNS sebagai aparatur sipil negara memainkan peran penting dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan publik yang baik. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, sementara dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi baik di sektor publik maupun swasta dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan efisiensi operasionalnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada kepuasan kerja dan pengembangan karir pegawai itu sendiri. Namun, realitas yang ada di lapangan menunjukkan bahwa banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan prestasi pegawainya. Prestasi kerja pegawai telah menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia dalam beberapa dekade terakhir. Dengan demikian, prestasi pegawai dapat dinilai berdasarkan kemampuan, sifat, atau sikap mereka, serta seberapa sesuai mereka dengan posisinya dalam penempatan jabatannya. Dalam konteks ini, motivasi kerja, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja menjadi tiga faktor utama yang sering dikaji dalam hubungan prestasi kerja (Nuraeni et al., 2022).

Pada penelitian ini berfokus pada salah satu instansi pemerintahan yang berada di Sulawesi Selatan yaitu pada Kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan. Dimana kantor tersebut bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan, dimana badan karantina ini menyelenggarakan salah satu diantaranya, yaitu koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan koordinasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Karantina arena itu, sudah pastinya instansi ini harus memperhatikan bagaimana motivasi



kerja, kompetensi pegawai dan disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerja yang baik. (Danu Erliawan, 2022)

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Balai Besar Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan



Sumber : Struktur Organisasi Balai Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat dari struktur yang ada yaitu kepala balai besar membawahi bertanggung jawab atas kepala bagian umum dan kelompok jabatan fungsional. Pada kepala bagian umum membawahi beberapa bidang Non RIHP, yaitu bidang kepegawaian, bidang keuangan, dan bidang perencanaan. Sedangkan untuk kelompok bagian jabatan fungsional membawahi tiga bagian diantaranya; bagian bidang Hewan, bagian bidang Ikan, dan bagian bidang Tumbuhan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi sumber daya manusia di Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan, berikut disajikan jumlah data pegawai berdasarkan kategori yang relevan.

Tabel 1.1 Data Pegawai

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Karantina Ikan	30
2.	Karantina Hewan	26
3.	Karantina Tumbuhan	28
	Non RIHP	15
	Umum	37
	Ceseluruhan PNS	136



pegawaian Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dan membentuk prestasi kerja menjadi semakin penting. Analisis terhadap prestasi kerja tidak hanya memberikan gambaran tentang kinerja saat ini, tetapi juga menjadi landasan untuk pengembangan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Dengan mengkaji berbagai aspek prestasi kerja, kita dapat mengungkapkan potensi tersembunyi, mengidentifikasi area pengembangan, dan merancang intervensi yang tepat untuk memaksimalkan kontribusi setiap pegawai terhadap kesuksesan organisasi. Prestasi kerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mencapai tugasnya (Anwar & Abrar, 2023).

Tingkat prestasi kerja biasanya diukur melalui penilaian kinerja yang mempertimbangkan berbagai aspek, seperti pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, kepatuhan terhadap standar kerja, dan perilaku kerja. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi. Teori mangkunegara menekankan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) yang dimiliki oleh pegawai. Dimana menurut Mangkunegara AP (2017), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja dapat meningkat apabila pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan diberikan motivasi yang tepat (Kurniawan, 2021).

Tabel 1.2 Data Latar Belakang Pendidikan Pegawai

No.	Nama Pegawai	Unit Kerja	Latar Belakang Pendidikan	Keterangan Ketidaksesuaian
1.	Zulham Mappatunru, SE	Subkelompok informasi dan sarana teknik karantina hewan	S1 Ekonomi/Manajemen	Tidak sesuai dengan keahlian tentang peternakan.
2.	Windarti Fauziah, S.Si	Subkelompok keuangan dan barang milik negara	S1 Pendidikan MIPA/Biologi	Tidak sesuai dengan keahlian tentang keuangan
3.	Sutarti, SE	Balai Besar Karantina Pertanian	S1 Ekonomi/Akuntansi	Tidak sesuai dengan keahlian tentang pertanian
4.	Sukma Ekawaty Salam, oh, S.Si	Subkelompok keuangan dan barang milik negara Subkelompok pelayanan operasional karantina tumbuhan	S1 Hukum S1 Pendidikan MIPA/Biologi	Tidak sesuai dengan keahlian tentang keuangan Tidak sesuai dengan keahlian pelayanan



6.	Muhammad Idrus, SH	Subkelompok pelayanan operasional karantina hewan	S1 Hukum	Tidak sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikan terakhir
7.	Fitry Martam, S.Si	Subkelompok pelayanan operasional karantina tumbuhan	S1 MIPA/KIMIA	Tidak sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikan terakhir
8.	Asti Pratiwi, S.Sos	Subkelompok kepegawaian dan tata usaha	S1 SOSPOL/Komunikasi	Tidak sesuai dengan keahlian latar belakang pendidikan terakhir

Sumber :Data Kepegawaian Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam instansi tersebut dimana latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan jabatan mereka saat ini, penilaian prestasi kerja menjadi lebih kompleks dan menantang. ketidaksesuaian ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas spesifik yang mungkin memerlukan pengetahuan atau keterampilan khusus yang tidak diperoleh melalui pendidikan formal mereka.

Hal ini didukung dengan adanya sejumlah penelitian diantaranya, Manalu (2021), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai. Kombinasi antara tingkat disiplin kerja pegawai dalam mematuhi aturan dan standar kerja, serta motivasi yang mendorong mereka untuk bekerja dengan baik, secara bersama-sama mampu meningkatkan prestasi kerja. Penelitian lainnya tentang prestasi pegawai juga dilakukan oleh Perdana R.I, dkk. (2019) dimana hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama motivasi dan kemampuan kerja. Temuan bahwa aspek motivasi, khususnya kebutuhan akan kekuasaan, memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja yang menunjukkan pentingnya memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis yang mendorong kinerja karyawan. Pentingnya prestasi kerja juga tercermin dari fokus penelitian pada kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam penilaian kinerja. Ini menandakan bahwa prestasi kerja yang baik mencakup berbagai dimensi yang berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Sesuai ketentuan PP No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri



prestasi kerja yang didasarkan pada target kerja dan perilaku kerja memungkinkan penilaian prestasi kerja PNS melalui penilaian prestasi kerja yang mencakup dua hal: target kerja. Sejak 1 Januari 2012, target kerja ini diterapkan. Setiap pekerja negeri akan target kerja mereka di awal tahun dan menilai prestasi mereka di akhir tahun. Berdasarkan situasi dan peristiwa saat ini, pekerja negeri sipil memiliki prestasi

kerja yang buruk. Dengan demikian, instansi berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya. Mendisiplinkan, memotivasi, dan meningkatkan kemampuan adalah beberapa komponen yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pada variabel Prestasi Kerja, fenomena yang terjadi dalam kantor tersebut dimana evaluasi penilaian kerja pegawai di tahun 2024 terdapat pegawai yang kinerjanya kurang. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Evaluasi Kinerja Pegawai

Nama	:	Damreami Juhari, SP., M.P				
Pangkat/Gol	:	Pembina Tk.I, IV/b				
Jabatan	:	APT Madya				
No	Aspek Penilaian	Nilai				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	Kedisiplinan		√			
2	Inisiatif		√			
3	Kualitas Kerja		√			
4	Motivasi		√			
5	Tanggung Jawab		√			
6	Penyesuaian Diri		√			
7	Kepemimpinan		-			
8	Pemecahan Masalah		√			
9	Pengambilan Keputusan		-			
10	Kerjasama		√			
Catatan Penilai :						
Perlu ditingkatkan kinerjanya						

Nama	:	Fahri, SP., MP				
Pangkat/Gol	:	Pembina Utama Muda, IV/c				
Jabatan	:	APT Madya				
No	Aspek Penilaian	Nilai				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	Kedisiplinan			√		
2	Inisiatif			√		
3	Kualitas Kerja			√		
4	Tanggung Jawab			√		
5	Penyesuaian Diri			√		
6	Kepemimpinan			-		
7	Pemecahan Masalah			√		



9	Pengambilan Keputusan			-		
10	Kerjasama			√		
Catatan Penilai :						

Nama	:	Saipah, SP				
Pangkat/Gol	:	Penata Muda Tk.I, III/b				
Jabatan	:	APT Muda				
No	Aspek Penilaian	Nilai				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	Kedisiplinan			√		
2	Inisiatif			√		
3	Kualitas Kerja			√		
4	Motivasi			√		
5	Tanggung Jawab			√		
6	Penyesuaian Diri			√		
7	Kepemimpinan			-		
8	Pemecahan Masalah			√		
9	Pengambilan Keputusan			-		
10	Kerjasama			√		
Catatan Penilai :						

Sumber : Data Kepegawaian Evaluasi Kinerja pada Kantor Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pegawai yang mempunyai nilai yang cukup terhadap evaluasi kerjanya. Hal tersebut memungkinkan adanya pegawai yang mungkin kekurangan dalam hal pelatihan dan kesadaran akan pentingnya evaluasi kerja yang mengacu pada prestasi pegawai. Selanjutnya, pegawai mungkin merasa frustrasi dan kurang termotivasi karena kurangnya penghargaan yang sesuai terhadap pencapaian mereka. analisis diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan memberikan pelatihan

Dari tabel evaluasi kinerja yang disajikan, terlihat bahwa beberapa pegawai memiliki prestasi kerja yang cukup memadai dalam aspek-aspek tertentu, seperti kedisiplinan, kualitas kerja, dan motivasi. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam pengembangan kompetensi



pegawai yang perlu segera ditangani oleh organisasi. Memungkinkan adanya kurangnya pelatihan dan perhatian terhadap evaluasi kerja juga menjadi penyebab prestasi kerja perlu ditingkatkan

Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, organisasi perlu menerapkan strategi yang efektif, seperti memberikan penghargaan yang sesuai, meningkatkan pelatihan, serta memperbaiki sistem evaluasi kinerja yang komprehensif. Mendisiplinkan, memotivasi, dan meningkatkan kemampuan pegawai menjadi langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi (Yulius, 2022).

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, motivasi kerja muncul sebagai salah satu faktor kunci yang tidak dapat diabaikan, motivasi kerja sebagai pendorong utama yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam tempat kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi. Dengan motivasi yang baik, produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Teori hierarki kebutuhan maslow menyatakan bahwa ada berbagai tingkat kebutuhan yang memengaruhi motivasi manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih banyak bekerja, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Sangat penting bagi pegawai untuk mendapatkan motivasi karena motivasi merupakan ukuran dari prestasi kerja mereka. Jika pegawai menerima cukup motivasi, mereka akan lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan oleh suatu organisasi tersebut (Harun Samsuddin et al., 2023).

Namun demikian, upaya untuk meningkatkan kualitas kerja Pegawai Negeri Sipil masih menghadapi sejumlah masalah. Dimana kualitas pelayanan publik yang buruk, tugas yang tertunda, dan kurangnya inovasi. Ini menjadi tantangan besar bagi pemerintah dalam upaya mereka untuk menciptakan tata Kelola pemerintahan yang baik dan meningkatkan daya saing negara di kancah global. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mempertahankan motivasi kerja yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Survei yang dilakukan di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2023, ditemukan bahwa hanya 65% pegawai negeri sipil yang memiliki kinerja diatas standar. Angka-angka ini mengindikasikan adanya masalah serius dalam hal motivasi kerja pegawai (Tamam & Sopiah, 2022).

Rendahnya motivasi kerja sering kali tercermin dari berbagai indikator negatif. Tingginya tingkat ketidakhadiran, rendahnya inisiatif, dan kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan beberapa manifestasi dari motivasi kerja yang rendah. Sebagai contoh, data gawainan Negara tanpa alasan yang jelas di kalangan pegawai negeri sipil. anyanya merugikan organisasi dari segi produktivitas, tetapi juga menciptakan ng negative. Lebih lanjut, motivasi kerja yang rendah juga dapat berdampak



pada tingkat turnover pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk. (2021) pada sektor perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong pegawai untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini tentu saja menimbulkan biaya tambahan bagi organisasi dalam hal rekrutmen dan pelatihan pegawai baru.

Hal ini didukung dengan adanya sejumlah penelitian diantaranya Muhammad Azmi dan Novabegawati (2024), berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dalam jurnal tersebut bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan kontrak RSD LPG PT Pertamina Integrasi Terminal Teluk Kabung, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada objek penelitian tersebut, dimana pengaruh ini bersifat positif, artinya peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan diantaranya Heriyawan, dkk (2024), menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai karena temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen instansi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui strategi motivasi yang efektif. Penelitian-penelitian terdahulu ini memperkuat argument bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dan organisasi perlu memberikan perhatian serius pada strategi motivasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia mereka.

Sebagai bagian dari analisis motivasi, identifikasi demografis menjadi elemen yang penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi individu. informasi seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan memberikan wawasan lebih mendalam mengenai bagaimana latar belakang pegawai dapat berperan dalam membentuk motivasi mereka. dengan memetakan data demografis ini, sehingga dapat diketahui bagaimana pola-pola motivasi yang berbeda berdasar kelompok atau karakteristik tertentu, serta memahami bagaimana kebutuhan dan aspirasi pegawai bervariasi sesuai dengan konteks kehidupan masing-masing (Ali & Simamora, 2022).

Tabel 1.4 Data Pegawai Berdasarkan Usia

No.	Usia Pegawai	Frekuensi
1.	21-30	15
2.	31-40	50
	41-50	35
	51-60	36
	Jumlah Pegawai	136



Sumber : Data Kepegawaian Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dengan pegawai dalam rentang usia 31 sampai 40 tahun menduduki posisi paling tinggi dalam instansi. Pada fase ini, banyak pegawai berada di tengah karir mereka, dan mereka sering kali menghadapi tantangan seperti stagnasi karir, tekanan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta ekspektasi peningkatan tanggung jawab di tempat kerja.

Tabel 1.5 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi
1.	SMA	40
2.	D-III	16
3.	D-IV/S-1	52
4.	S-2	28
Jumlah Pegawai		136

Sumber : Data Kepegawaian Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan 2023

Berdasarkan tabel diatas, data pegawai pada kantor Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa lulusan sarjana strata satu mendominasi komposisi pegawai. motivasi pegawai dalam konteks ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pegawai dengan pendidikan lebih tinggi mungkin memiliki ekspektasi karir yang lebih tinggi dan mencari peluang untuk menerapkan pengetahuan spesifik mereka. Adanya potensi ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan kerja membuat beberapa pegawai mungkin merasa pendidikan mereka tidak sepenuhnya relevan dengan tugas yang dibebankan sehingga dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Pegawai yang bekerja di bidang yang berbeda dari latar belakang pendidikan mereka mungkin menghadapi tantangan unik dalam hal kepercayaan diri dan kompetensi. Mereka mungkin merasa kurang siap atau bahkan tidak mampu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi jika tidak ditangani dengan baik. Namun, jika dikelola dengan tepat, situasi ini justru dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat.

Selain motivasi kerja, kompetensi pegawai juga memegang peranan penting dalam motivasi kerja. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif (Hutomo et al, 2019). Era digital dan ekonomi berbasis pengetahuan, kebutuhan akan pegawai yang kompeten meningkat. Namun, kesenjangan antara kompetensi yang dibutuhkan dan



yang dimiliki oleh pegawai masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Survei yang dilakukan oleh World Economic Forum pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 50% dari seluruh pegawai di dunia akan memerlukan peningkatan keterampilan (*reskilling*) atau peningkatan kompetensi (*upskilling*) pada tahun 2025. Di Indonesia, situasinya bahkan lebih mendesak. Berdasarkan laporan dari kementerian ketenagakerjaan tahun 2023, 65% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat dengan keterampilan yang sesuai. Kesenjangan kompetensi ini memiliki implikasi serius terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang memadai cenderung menghasilkan kinerja dibawah standar, memerlukan pengawasan yang lebih intensif, dan sering kali gagal dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks (Shokhibul Lutfi et al., 2024).

Dalam era revolusi industry 4.0, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan cara kerja yang inovatif menjadi sangat penting. Namun survei yang dilakukan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 55% perusahaan merasa pegawai mereka belum siap menghadapi tantangan digitalisasi. Hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja telah menjadi fokus penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia selama beberapa dekade terakhir. Berbagai studi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara tingkat kompetensi pegawai dengan prestasi kerja mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Pratama et al., 2023).

Kompetensi pegawai mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan non-teknis seperti keterampilan komunikasi, kemampuan beradaptasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih cepat dan lebih baik, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pegawai yang kompeten cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian integral dari manajemen ASN (Undang-Undang



pelatihan yang efektif dan berkelanjutan sering menjadi akar dari masalah. Banyak kantor pemerintahan mungkin tidak memiliki program pengembangan yang memadai, atau menghadapi keterbatasan anggaran untuk melaksanakan pelatihan

yang memadai. Masalah lain yang sering diabaikan adalah kurangnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang bisa disebabkan oleh sistem penghargaan yang tidak memadai atau jalur karir yang tidak jelas (Bumi & Jurai, 2022).

Dalam instansi pemerintahan, beberapa masalah terkait kompetensi pegawai sering muncul dan memerlukan perhatian khusus. Salah satu masalah umum adalah kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan berubah cepat. Banyak pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam mengadaptasi keterampilan mereka dengan perkembangan teknologi atau perubahan regulasi. Masalah lain yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan atau pengalaman pegawai dengan posisi yang mereka tempati, yang dapat mengakibatkan inefisiensi dan penurunan kualitas kerja. Resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan, di mana beberapa pegawai mungkin enggan untuk mempelajari metode atau sistem baru, yang dapat menghambat upaya modernisasi dan peningkatan efisiensi organisasi.

Berdasarkan data dari kantor Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan memuat kegiatan diklat, workshop, seminar dan lainnya yang diperoleh oleh penulis pada instansi tersebut, hanya ada 21 diantara 136 pegawai negeri sipil yang pernah mengikuti pelatihan. Berikut data pegawai yang pernah mengikuti pelatihan:

Tabel 1.6 Kegiatan Diklat, Workshop, Bimtek, Seminar dan Lainnya Balai Besar Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan Tahun 2023

No	Nama/ NIP	Pangkat/G ol	Jabatan	Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan		Penyelenggara
1.	Tamrin S, S.Sos., MM	Penata, III/c	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Muda	Workshop Rekonsiliasi Data Keuangan	24 Januari 2023	28 Januari 2023	Badan Karantina Pertanian
2.	Windarti Fauziah, S.Si	Penata, III/c	Pengadministrasi dan Penyajian data	Workshop Rekonsiliasi Data Keuangan	24 Januari 2023	28 Januari 2023	Badan Karantina Pertanian
3.	Ayu Suci Rastiani, A.Md	Penata Muda III/a	Pranata Keuangan APBN Mahir	Workshop Rekonsiliasi Data Keuangan	24 Januari 2023	28 Januari 2023	Badan Karantina Pertanian
4.	Mendy S, S.Si	Pengatur Kl, II/d	Penyusunan Laporan	Workshop Rekonsiliasi Data Keuangan	24 Januari 2023	28 Januari 2023	Badan Karantina Pertanian



5.	St. Rahmatia SN, SP.,M.Si	Pembina IV/a	Perencana Muda	Workshop e-Proposal	07 Februari 2023	10 Februari 2023	Badan Karantina Pertanian
6.	Suhartini Badeng, S.Kom	Penata TK.I, III/d	Penyusun Laporan	Workshop e-Proposal	07 Februari 2023	10 Februari 2023	Badan Karantina Pertanian
7.	Fardianto Eko Saputro, S.Sos	Pembina IV/a	Kepala Bagian Umum	Workshop Sinkronisasi Simonev dan SAKIP	07 Maret 2023	10 Maret 2023	Badan Karantina Pertanian
8.	St. Rahmatia SN, SP.,M. Si	Pembina IV/a	Perencana Muda	Workshop Sinkronisasi Simonev dan SAKIP	07 Maret 2023	10 Maret 2023	Badan Karantina Pertanian

Sumber : Data Pelatihan Kepegawaian Balai Karantina Hewan Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan 2023\

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari data yang diperoleh dari instansi yang diteliti bahwa kurangnya partisipasi pegawai negeri sipil dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai belum beradaptasi dalam program pengembangan kompetensi yang penting untuk meningkatkan penilaian kualitas kerja dan profesionalisme mereka, dimana fenomena tersebut biasanya disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan motivasi dari pegawai.

Selanjutnya pada variabel disiplin kerja merupakan variabel yang menjembatani antara motivasi dan kompetensi dengan prestasi kerja. Seorang pegawai mungkin memiliki motivasi tinggi dan kompetensi yang memadai, namun tanpa disiplin kerja yang baik, prestasi kerja bisa jadi tidak optimal. Dalam konteks PNS, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga melibatkan internalisasi nilai-nilai profesionalisme dan etika pelayanan publik. Membangun budaya disiplin dalam lingkungan kerja PNS menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan pendekatan komprehensif, melibatkan aspek regulasi, sistem reward dan punishment, serta pembangunan kesadaran individu. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pengaruh langsung motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai, tetapi juga mempertimbangkan peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi.



motivasi, dan kompetensi pegawai, kedisiplinan juga adalah faktor penting dalam prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diemban dan komitmen terhadap organisasi. Kedisiplinan pegawai sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka dipengaruhi oleh tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin yang

baik menunjukkan bahwa seseorang merasa bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan (Oktaviana et al., n.d.). Hal ini akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan tugas secara kelompok maupun individu. Kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas di tempat kerja. Salah satu memengaruhi hal prestasi kerja pegawai adalah disiplin (Saleh et al., 2022).

Disiplin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai karena tanpa disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan. Di sisi lain, kedisiplinan mencerminkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam mematuhi peraturan, menjalankan tugas sesuai standar, dan menunjukkan integritas dalam bekerja (Lubis et al., 2024). Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Pentingnya kedisiplinan bagi pegawai tidak dapat dipisahkan dari peran mereka sebagai penggerak birokrasi dan pelayanan public. Pegawai yang disiplin akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja pemerintahan, peningkatan kualitas pelayanan publik, terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, terbentuknya citra positif aparat sipil negara dimata masyarakat, serta terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Sjarifudin et al., 2023).

Namun demikian, masih terdapat berbagai tantangan dalam menegakkan kedisiplinan dilingkungan pegawai. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain budaya kerja yang belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja dan pelayanan, lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, sistem reward and punishment yang belum efektif, kurangnya keteladanan dari pimpinan, serta resistensi terhadap perubahan dan inovasi dalam sistem kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan dan program, seperti penerapan sistem absensi elektronik, implementasi kinerja, pemberian tunjangan kinerja yang dikaitkan dengan tingkat kedisiplinan, penguatan fungsi pengawasan internal, penerapan sanksi yang tegas dan konsisten, serta program pendidikan dan pelatihan yang menekankan pada pembentukan karakter dan integritas pegawai (Syamsuddin et al., 2021).

Meskipun upaya-upaya tersebut telah dilakukan, peningkatan kedisiplinan Pegawai masih memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkesinambungan. Oleh karena itu, upaya disiplin harus menjadi agenda prioritas dalam pengembangan sumber daya meningkatkan kedisiplinan PNS, diharapkan akan tercipta aparat sipil negara l, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat,



sehingga pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Pada variabel kedisiplinan, Mardeli, I dkk (2021). Melakukan penelitian di kecamatan Buay Pemuka Peliung Oku Timur, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat yang kuat antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka prestasi kerja mereka juga semakin meningkat. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sareno pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (2019), menyatakan bahwa penelitian ini membuktikan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Handaru Nusantara Gemilang. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Pengaruh ini bersifat kuat dan signifikan secara statistik, dengan kedisiplinan berkontribusi sebesar 43,64% terhadap variasi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, penulis mendapatkan adanya masalah terkait variabel yang diangkat pada kantor tersebut, salah satunya yaitu disiplin kerja dilihat dari tingginya tingkat absensi pegawai, baik ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas maupun keterlambatan dalam memulai jam kerja. Selain itu, absensi yang tinggi ini juga mengakibatkan peningkatan beban kerja pada pegawai lain, sehingga menurunkan efisiensi operasional dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Tabel 1.7 : Rekap data absen hadir (Keterlambatan) Pegawai ASN pada Balai Besar Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan pada Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah pegawai yang tidak hadir
1.	Januari	4
2	Februari	3
3	Maret	1
4	April	2
5	Mei	3
6	Juni	1
7	Juli	5
8	Agustus	5
9	September	11
10	Oktober	6
11	November	7
12	Desember	2

Sumber : Data Absensi Kepegawaian Balai Besar Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (2023)



n tabel yang disajikan di atas dapat dilihat bahwa tingginya angka absensi un terakhir, dimana data tersebut dihitung dari berapa keterangan tidak hadir ak masuk kerja. Rata-rata terendah absen tanpa keterangan pegawai ASN

adalah pada bulan Maret dan Juni 2023 yaitu sebanyak 1 pegawai , sedangkan rata-rata tertinggi absen tanpa keterangan dapat dilihat pada bulan September 2023 yaitu sebanyak 11 orang.

Dari pengamatan awal bahwa berdasarkan data absensi pegawai pada tahun 2023 di Balai Besar Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan, faktor utama dari absensi tanpa keterangan pegawai sehingga dapat menghambat disiplin kerja dikarenakan dalam satu bulan, ada beberapa pegawai dalam absensi yang tanpa keterangan, misalnya dalam satu pegawai ada yang tidak masuk kerja dengan total enam hari dalam jangka waktu satu bulan lamanya. berdasarkan keterangan dari salah satu pegawai pada saat observasi bahwa alasan pegawai tanpa keterangan yaitu karena adanya kebiasaan buruk dalam manajemen waktu dan juga keadaan darurat keluarga yang membutuhkan perhatian segera.

Perilaku pegawai yang biasanya datang terlambat ini ditandai dengan kebiasaan datang terlambat ke kantor, namun ironisnya, sebelum jam kerja resmi berakhir, pegawai tersebut sudah bergegas meninggalkan tempat kerja. Tindakan ini tidak hanya mencerminkan ketidakpatuhan terhadap aturan yang berlaku, tetapi juga menggambarkan kurangnya komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Hidayat, 2021).

Pegawai yang secara konsisten melakukan hal ini sebenarnya sedang mengurangi jam kerja efektif mereka, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, perilaku semacam ini dapat menciptakan ketidakadilan di antara rekan kerja dan berpotensi merusak moral serta budaya kerja yang telah dibangun dalam organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menangani masalah ini dengan serius, melalui penerapan kebijakan yang tegas dan konsisten, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja di kalangan pegawai.

Dari keterangan salah satu pegawai yang ada pada kantor Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan, bahwa terdapat salah satu peraturan yang mengatur jam kerja para pegawai dimana hari kerja dan jam kerja di lingkungan kantor yaitu sebagai berikut:

Senin – Kamis	Pukul 08.00 – 16. 00 WITA
Jumat	Pukul 07.30 – 16.00 WITA
Waktu Istirahat	Pukul 12.00 – 13.00 WITA

Dari permasalahan yang didapatkan peneliti di atas, maka diketahui bahwa dalam disiplin kerja pegawai masih sangat minim, bisa memungkinkan pegawai kurang termotivasi untuk terampilan atau pengetahuan mereka, dan pegawai mungkin tidak secara apkan atau mengembangkan keterampilan mereka, sehingga menyebabkan etensi seiring waktu, serta kualitas output kerja cenderung menurun, yang if pada prestasi kerja secara keseluruhan.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan Batasan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
5. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?
7. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan pada uraian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan



Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Besar Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Aspek Teoritis:

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi ilmiah yang khususnya terkait pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan.

2. Aspek Praktis:

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi bagi organisasi/instansi untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam mempermudah penelitian tesis ini menjadi lebih terarah dan berjalan dengan baik, maka penulisan tesis memiliki suatu Batasan masalah. Oleh karena itu, ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni peneliti hanya berfokus dalam membahas motivasi, kedisiplinan, dan pengaruh keduanya terhadap prestasi kerja pegawai pada lingkup kantor Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan Sulawesi Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dijabarkan kedalam lima bab untuk mempermudah dalam penyusunan tesis yang terdiri dari beberapa sub bab, sehingga dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA



membahas tinjauan teoritis yang terdiri dari teori-teori yang digunakan dan penelitian ini. Selain itu, dalam bab ini dijabarkan juga mengenai penelitian, pemikiran, dan hipotesis.

RANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Pada bab tiga ini yaitu metode penelitian mencakup rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrument penelitian, teknik analisis data dan definisi operasional.

Bab IV : METODE PENELITIAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, deskripsi hasil penelitian, dan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Teori adalah prinsip umum yang berfungsi sebagai dasar ilmu pengetahuan. Dasar teori ini yang akan dikembangkan dalam bidang ilmu pengetahuan untuk menghasilkan pengetahuan baru yang lebih lengkap dan detail dengan tujuan memperkuat pengetahuan yang sudah ada. Teori juga merupakan rumusan pengetahuan yang membantu menemukan informasi baru dan melakukan penyelidikan. Tinjauan teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri beberapa variabel yang saling berhubungan yakni motivasi dan kedisiplinan sebagai variabel terikat (dependen), dan prestasi kerja sebagai variabel bebas (independen) (Sabil et al., 2021).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Para pegawai dibagian Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan tentu berurusan dengan banyak data. Mereka harus dapat membuat catatan baru, mengakses dan membagikan catatan ke pihak lain (Sabil et al., 2021).

Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat Kelola dan dimanfaatkan dengan baik (Aminullah & Mulyadin, 2021).

Menurut Sinambela Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar (Taalipu & Podungge,



ya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Rivai dan Sagala mengemukakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Terhadap et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa Kesimpulannya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dan vital dalam organisasi. MSDM tidak hanya mencakup aspek-aspek teknis kepegawaian seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, tetapi juga berfungsi dalam memastikan organisasi memiliki SDM berkualitas. Oleh karena itu, MSDM berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki SDM yang mampu mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk pegawainya, dan masyarakat. Manajemen yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian, daya guna dan hasil guna komponen manajemen akan ditingkatkan. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M), yaitu *Man, Money, Methode, Materials, Machines, dan Market*. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *manpower management*.

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia



landari mengawali uraian definisi tentang pengertian dari manajemen sumber menurut para ahli/pakar yang membagi lingkup Sumber Daya Manusia sebagai (2024);

Fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yang meliputi

- a) Fungsi perencanaan, merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
- b) Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.
- c) Fungsi pengarahan merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
- d) Fungsi kepemimpinan merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.
- e) Fungsi pengendalian merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

Menurut Hasibuan dalam Ilham menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut (Hakim et al., 2021):

- 1) Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- 3) Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan



an (*Controlling*)

pengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan sesuai dengan rencana.

- 5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan Sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- 10) Kedisiplinan (*Disipline*)
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- 11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa (Sem Appah et al., 2023);

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,



kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi,

3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Sem Appah et al., 2023).

Menurut Sitorus motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Muslimin, 2023).

Menurut Abrham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktasi dan bersifat kompleks, dan hal itu Sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Asir, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang kompleks dan dinamis yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan perilaku tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang menimbulkan semangat, mengarahkan tindakan, dan mempengaruhi kinerja individu. Motivasi mencakup aspek intensitas, arah, dan ketekunan yang bersama-sama mempengaruhi bagaimana seseorang berusaha mencapai tujuannya. Kekuatan motivasi seseorang berbanding lurus dengan potensi prestasinya, menjadikan motivasi sebagai faktor kunci dalam produktivitas dan keberhasilan baik bagi individu maupun organisasi.

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dari Bangun dalam Metris dkk (2024: 93), teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain; teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*). selain itu ada teori lain dari motivasi diantaranya Teori kepercayaan, otonomi, kompetensi, dan Teori Expectancy.

Menurut Muhfizar seorang psikolog Bernama Abraham Maslow memperkenalkan Hierarki Kebutuhan Maslow dalam makalahnya yang berjudul "A Theory of Human Motivation" pada jurnal *view* tahun 1943 (Toni et al., 2015). Menurut Maslow, manusia akan berusaha tan kebutuhan paling dasar terlebih dahulu, setelah tingkatan paling dasar manusia akan termotivasi untuk memikirkan pemenuhan kebutuhan pada hih tinggi (Muhajirin et al., 2024).



a. Teori Hierarki Kebutuhan (*The Hierarchy of Needs Theory*)

Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh psikolog Abraham Maslow pada tahun 1940-an dan 1950-an. Teori ini dijelaskan dalam bukunya yang terkenal "*Motivation and Personality*" pada tahun 1954. Maslow memperkenalkan konsep hierarki kebutuhan manusia. Dalam teorinya *Hierarchy of Needs*: Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Ulfa Ramadhani et al., 2024).

1. Kebutuhan Fisiologis: Ini adalah kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tidur, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini menjadi prioritas utama dan harus dipenuhi sebelum individu dapat memperhatikan kebutuhan lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan: Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu mencari rasa keamanan dan stabilitas, seperti keamanan finansial, perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, dan jaminan pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial: Ini melibatkan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, memiliki hubungan sosial yang positif, rasa persahabatan, dan ikatan keluarga. Kebutuhan akan kasih sayang, afiliasi, dan penerimaan sosial menjadi penting pada tingkat ini.
4. Kebutuhan Harga Diri: Setelah kebutuhan sosial terpenuhi individu mencari penghargaan diri, harga diri, pengakuan, dan prestise. Ini termasuk rasa hormat terhadap diri sendiri, kepercayaan, keberhasilan, dan rasa prestise.
5. Aktualisasi Diri: Ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan, dimana individu mencapai potensi maksimal mereka dan mencari pemenuhan diri, pertumbuhan pribadi, kreativitas, dan pemahaman diri yang mendalam. Aktualisasi diri melibatkan pengalaman positif dan rasa pencapaian pribadi.



Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber : Sitorus (2024: 95). *Sumber Daya Manusia*

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa suatu motivasi seseorang dapat timbul jika kebutuhan tersebut terpenuhi. Semakin maksimal kebutuhan tersebut terpenuhi, maka motivasi yang ada dalam diri seseorang akan semakin tinggi. Hal ini disebabkan motivasi yang berkaitan dengan daya dorong atau stimulant untuk melakukan sesuatu secara umum didasarkan atas pemenuhan kebutuhan.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg kebutuhan motivator berkaitan dengan kesempatan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri yang memengaruhi kepuasan kerja (Oktavyani & Gumilar, 2024). Herzberg mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara, oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seseorang yang dinaikkan gajinya mungkin akan bekerja lebih giat sebagai tanda ternotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala karyawan merasa gajinya secara relative “Kurang” maka karyawan menjadi tidak puas. Berbeda dengan kesempatan untuk maju dan pemberian tanggung jawab, menurut Herzberg merupakan faktor pemotivasi. Kesempatan untuk maju akan membuat karyawan bersemangat dan termotivasi. Bila hal itu terpenuhi karyawan akan terpuaskan. Pemberian tanggung jawab yang lebih besar atau pemberian pekerjaan yang lebih

»motivasi karyawan karena dengan itu karyawan akan mendapat pemerdayaan) sehingga merasa penting dan berarti (Kristanti et al., 2023).



Teori Y

McGregor mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berbeda, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan teori Y (Saptalia et al., 2022). Pengandaian tersebut akan memengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya. Oleh karena itu, untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mengetahui tipe karyawannya dan memotivasi sesuai dengan kondisi yang cocok. Bila seorang karyawan bertipe X maka motivasi yang cocok adalah dengan mengawasi secara ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer membuat bawahan merasa berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski orang pada dasarnya malas, McGregor menganut keyakinan bahwa pengandaian teori Y lebih sah daripada teori X (Baharuddin et al., 2022).

Gambar 2.3
Pengandaian Teori X dan Teori Y

Teori X
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya. ▪ Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. ▪ Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan. ▪ Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.
Teori Y
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karyawan dapat memandang kerja, sama wajarnya seperti istirahat dan bermain. ▪ Orang akan menjalankan pengarahan-diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. ▪ Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab. ▪ Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar meluas dalam populasi dan tidak hanya milik manajemen.

Sumber: Robbins dan Judge dalam Wahjono (2018: 92)

Dari uraian penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor kunci yang mendorong produktivitas dan kinerja optimal di tempat kerja. Motivasi yang tinggi baik itu dorongan dari dalam seperti kepuasan pribadi dan pencapaian maupun dorongan dari luar seperti gaji, promosi, dan penghargaan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja.

2.1.3.1 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edward ada beberapa teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja antara lain, teori Maslow. Kebutuhan merupakan fundamnt yang mendasari perilaku pegawai (Jedy Dewanto, 2023). Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti teori Motivasi Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia sebagai berikut (Edward, 2021):



- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit, kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. jadi kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta yaitu kebutuhan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta. Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencapai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan, dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.4 Pengertian Kompetensi Pegawai

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Dipercaya bahwa keberhasilan mencapai tujuan dapat lebih dijamin dengan mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi. Kompetensi biasanya digunakan sebagai dasar untuk memilih karyawan, memberikan pelatihan, dan pengembangan, serta memberikan kompensasi.

Menurut Clark Kompetensi kerja didefinisikan sebagai berikut. *“Competency is a knowledge or know how for doing an effective job.”* Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang (Nobel, 2024).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengartikan kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.



Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dapat diartikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk menjalankan kegiatan bisnis dengan efisien, serta karakteristik mendasar yang dapat

memprediksi kinerja unggul. Menurut standar ketenagakerjaan, kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pada intinya, kompetensi adalah fondasi yang memungkinkan seseorang untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya.

Menurut Busro kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan yaitu (Sutrisno & Sunarsi, 2019):

1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan;
2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

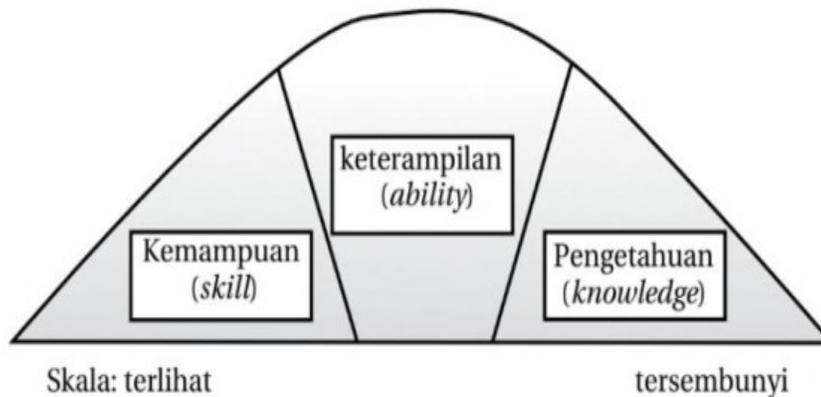
Selanjutnya menurut Busro mengatakan bahwa apabila dikelompokkan dapat dibagi dalam tiga dimensi yaitu (Sutrisno & Sunarsi, 2019):

1. Dimensi pengetahuan meliputi indikator : pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi.
2. Dimensi keterampilan, dengan indikator keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Dimensi kemampuan dengan indikator kemampuan kerja kelompok, kemampuan pengembangan diri.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Busro mengelompokkan dimensi kompetensi kerja terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Selanjutnya, Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa model konseptual kompetensi kerja dapat digambarkan sebagai berikut (Dwigita & Muslikh, 2023):



Gambar 2.4
Model Konseptual Kompetensi Kerja



Sumber: (Nuraeni et al., 2022)

Kompetensi kerja terlihat dan tersembunyi, mengilustrasikan bahwa ada kompetensi kerja yang terlihat dan tersembunyi. Pengetahuan, lebih terlihat dapat dikenali oleh banyak perusahaan dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan dalam membuat lembar pekerjaan keuangan sebagian lain seperti keterampilan negoisasi dapat kurang teridentifikasi. Akan tetapi, kompetensi kerja tersembunyi berupa kecakapan, yang mungkin lebih berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai contoh, kompetensi kerja untuk membuat konsep hubungan strategis dan untuk mengatasi konflik interpersonal, lebih sulit diidentifikasi, dan dinilai.

Menurut Spencer & Spencer Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan (Danu Erliawan, 2022). Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dan tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Busro mengatakan bahwa kompetensi merupakan faktor menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi (Anwar & Abrar, 2023).

Selanjutnya menurut Busro mengatakan bahwa apabila dikelompokkan dapat dibagi dalam (Kurniawan, 2021):
pengetahuan meliputi indikator : pemikiran analitis, pengambilan keputusan,
pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi.



2. Dimensi keterampilan, dengan indikator keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Dimensi kemampuan dengan indikator kemampuan kerja kelompok, kemampuan pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Yulius, 2022). Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Harun Samsuddin et al., 2023).

Dengan demikian kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Kompetensi pegawai berhubungan langsung dengan kinerja, di mana pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih produktif dan berprestasi. Kompetensi dibentuk melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, serta sikap profesional yang terus dikembangkan. Dengan kompetensi yang baik, pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan, memecahkan masalah dengan tepat, dan memberikan kontribusi signifikan bagi instansi.

2.1.4.1 Indikator Kompetensi Pegawai

Menurut Wibowo menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Tamam & Sopiah, 2022). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Menurut Wibowo mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu (Ali & Simamora, 2022):

- a. Pengetahuan: adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang



dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

- b. Keterampilan: merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
- c. Pengalaman: adalah pengalaman yang dimiliki seseorang atau pegawai dalam mendukung kinerjanya, sehingga faktor pengalaman dapat membantu kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Chaidir, disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan bahwa “kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya” (Hutomo et al., 2020).

Menurut Prijosarnanto menjelaskan bahwa disiplin bermakna. Disiplin adalah suatu keadaan yang diciptakan dan dibentuk melalui suatu proses perbuatan yang menunjukkan nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut merupakan bagian dari perilaku hidupnya (Shokhibul Lutfi et al., 2024). Perilaku diciptakan melalui proses yang difasilitasi melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.

Menurut Siagian disiplin pegawai meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, dan pegawai tersebut secara sukarela bekerjasama dengan pegawai lain untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu suatu bentuk pelatihan yang bertujuan agar orang mau melakukannya (Pratama et al., 2023).

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan (Bumi & Jurai, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam manajemen organisasi yang mencakup kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di instansi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan ketaatan, tetapi juga mewujudkan nilai-nilai kesetiaan dan ketertiban yang terbentuk melalui proses panjang melibatkan pendidikan, pengalaman, dan pembiasaan.



Perlu diperhatikan bahwa ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, terdapat daftar menyangkut disiplin kerja yaitu (Oktaviana et al., n.d.):

1. Disiplin Retributif (*Retributig Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Bagi suatu instansi disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Husein berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut (Sjarifudin et al., 2023):

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
7. tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan jika (Saleh et al., 2022):

1. karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya: ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan



mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut. selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. mengerjakan semua dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan

yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Karyawan selalu mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku: mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

Menurut Singodimejo faktor yang mempengaruhi disiplin antara lain (Lubis et al., 2024):

(1) besar kecilnya pemberian kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; dan (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dari ketujuh faktor tersebut dapat diartikan sebagai berikut (Syamsuddin et al., 2021):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi.

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat orang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan



adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan dan sebaliknya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan elemen kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi di tempat kerja. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi aturan, bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Disiplin kerja berperan dalam menjaga produktivitas serta meningkatkan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang baik, motivasi dan kompetensi akan dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal.



r Disiplin Kerja

Beberapa Indikator Disiplin Kerja menurut Afandi dimana indikator disiplin kerja ada dua dimensi yaitu (Hidayat, 2021):

1. Ketaatan Waktu
 - Masuk kerja tepat waktu
 - Penggunaan waktu secara efektif
 - Tidak pernah tidak bekerja
2. Tanggung Jawab
 - Mematuhi semua aturan yang ada
 - Mempunyai target pekerjaan
 - Membuat laporan kerja harian

2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bintoro & Daryanto Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Sabil et al., 2021).

Menurut Prawirosentono Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Sabil et al., 2021).

Menurut Nurfitriani Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja seluruh individu ataupun kelompok sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya pegawai dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian prestasi kerja sebagai bahan evaluasi kerja (Aminullah & Mulyadin, 2021).

Menurut PP No. 46 Tahun (2011) Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, prestasi kerja konsep yang multidimensi dan komprehensif dalam konteks organisasi dan sumber daya manusia. Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja konkret, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi. Prestasi ini tidak hanya mencerminkan output pekerjaan,



tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan ekspektasi yang telah ditetapkan.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Bintoro & Daryanto ada beberapa faktor/persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu (Taalipu & Podungge, 2021):

9. Keterampilan/kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya; merupakan faktor yang sangat penting agar dapat diperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu tugas penting seorang manajer personalia atau kepegawaian adalah melaksanakan program diklat sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan seperti yang terdapat pada analisa jabatan.
10. Kesiediaan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pegawai tidak hanya mengejar kenutuhan fisik semata tetapi juga kebutuhan non fisik. Adapun kebutuhan pegawai yang sangat penting adalah kebutuhan yang bersifat psikologis, kebutuhan-kebutuhan utama yang dirasakan pegawai seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk berhasil, dan lain-lain. Selain kebutuhan psikologis, pegawai juga memiliki kebutuhan yang bersifat fisik yang memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh semangat meliputi tata ruang kerja yang nyaman sehingga memungkinkan pegawai bekerja dengan tenang, pakaian kerja, alat pelindung dari pada saat melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, warna, bahan-bahan, dan alat-alat kerja yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.
11. Pendidikan; umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja ditentukan juga oleh tingkat pendidikan.
12. Tingkat penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena semakin besar gaji yang diterima akan semakin meningkat pula produktivitas kerjanya.
13. Sikap etos kerja; sikap seseorang dalam membina hubungan yang serasi selaras, dan seimbang sesama pegawai atau orang lain diluar kantor juga ikut mempengaruhi prestasi kerja lainnya. Lingkungan kerja yang baik harus selalu dijaga agar dapat menciptakan suasana yang tenang dalam bekerja.



dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih s secara praktis dalam penggunaannya dapat mendukung dan mempermudah lam melakukan pekerjaan.

15. Penempatan karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya penempatan karyawan pada posisi yang tepat, maka diharapkan setiap karyawan akan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan hal ini akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan perusahaan, juga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum perusahaan melakukan penempatan karyawan pada tempat yang tepat, suatu perusahaan harus melakukan tugas memilih tenaga kerja. penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja menjadi faktor terpenting dalam mengukur tingkat keefektifan pelaksanaan tugas pokok dan tanggungjawab pegawai pada suatu organisasi pemerintahan. Pentingnya mengukur tingkat prestasi kerja pegawai dikarenakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan organisasi, perbaikan dalam evaluasi kerja, keputusan dalam penempatan, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan karir (Tera et al., 2024).

Menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah sebagai berikut (Zalianty, 2024):

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan/*ability* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap/*attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi Pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Hakim et al., 2021):



ampuan

ologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan wledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2016:227) pengembangan SDM merupakan suatu proses bagaimana karyawan atau pegawai mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan karakteristik prestasi kerja adalah sebagai berikut (Sem Appah et al., 2023):

1) Kecekatan mental

Yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

2) Sikap

Yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator untuk dimensi ini yaitu semangat dalam bekerja dan mampu bersikap positif.

3) Disiplin waktu dan absensi

Yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Indikator untuk dimensi ini yaitu hadir tepat waktu dan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

2.1.6.1 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara Indikator Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut (Sem Appah et al., 2023):

1. Kualitas Kerja: Mengukur seberapa baik pekerjaan dilakukan, termasuk akurasi dan perhatian terhadap detail.
2. Kuantitas Kerja: Mengukur Volume Pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu: Mengukur seberapa baik pekerjaan diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas Biaya: Mengukur seberapa efisien sumber daya digunakan dalam menyelesaikan tugas.



Mengukur kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan nnya.

Terdahulu

elitian terdahulu yang ditemukan antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai					
1.	Wandy Zulkarn aen, lis Dewi Fitriani, dan Rini Widia (Jurnal STIE Muham madiyah Bandun g, Tahun: 2017, Volume 15 (1), Hal: 42-47)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung	Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif. Deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sample atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada metode deskriptif ini, akan dikemukakan cara – cara penyajian data, dengan tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik garis maupun batang; diagram lingkaran; pictogram; penjelasan kelompok melalui rentang dan simpangan baku	Dari hasil penelitian diketahui bahwa seluruh item pertanyaan menunjukkan hasil yang valid dimana semua nilai R kritisnya berada di atas nilai titik kritis yaitu > 0.300. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada variabel tersebut menunjukkan hasil yang reliabel dimana semua nilai R kritisnya berada di atas nilai titik kritis yaitu > 0.600 dengan rincian : R kritis variable motivasi kerja sebesar 0.823 serta R kritis variable prestasi kerja sebesar 0.846. Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 11,495 + 0,722X$. Adapun berdasarkan hasil koefisien determinasinya diperoleh data variabel X (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) sebesar 49,325%, sedangkan sisanya sebesar 50,675% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati



2.	Sandiyudha Wirabuan Putra, Maat Pono, & Wahda (Journal : Ilomata International Journal of Management, Year: 2023, Vol: 4 (3), Page: 329-339)	<i>The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance</i>	Stress kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja	Untuk melakukan penelitian, digunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi tersebut terdiri dari seluruh karyawan PT Hutchison 3 Indonesia (H3I) Cabang Makassar yang juga menjadi sampel atau census sampling. Untuk pengumpulan data, metode survei diimplementasikan dengan regresi linier berganda sebagai teknik analisisnya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel WS dan WM berpengaruh positif dan signifikan terhadap EPf. Semua hipotesis penelitian dinyatakan diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan variabel WS dan WM akan meningkatkan EPf. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik di bidang kinerja dan manajemen sumber daya manusia
3.	Suharsono, D (Jurnal Manajemen Tahun: 2023 Volume 6 (1), Hal 78-87)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Artefak	Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja	Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat berjumlah 52 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan	Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.



				teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 52 orang responden. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda	
4.	Cetin, F & Askun, D (Journal : Management Research Review, Year: 2018, Volume: 41 (2), Pages: 174-182)	The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation	Motivasi dan Prestasi Kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis longitudinal. Partisipan terdiri dari 76 karyawan dari berbagai organisasi yang beroperasi di kawasan industri terorganisir di Turki. Mereka mengisi kuesioner mingguan selama sepuluh minggu berturut-turut. Data dianalisis menggunakan pemodelan linier hierarkis (HLM) dengan program komputer HLM untuk menangani set data terstruktur.	Hasil dari analisis multilevel mengkonfirmasi hipotesis dengan menunjukkan bahwa self-efficacy okupasional dan motivasi intrinsik memiliki peran yang signifikan dalam prestasi kerja. Motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini. Studi ini juga memberikan informasi penting untuk praktik organisasi dan manajerial untuk meningkatkan motivasi dan Prestasi Kerja
5.	Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N. & ...	The influence of motivation, work discipline, and leadership on employee performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa.	Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini memfokuskan pada faktor internal yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan kinerjanya, meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan, yang dianggap dapat	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji r-square, dan uji hipotesis, dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS. Berdasarkan penelitian terdahulu, diketahui



	ium on Business, Economics, and Communication (TSBEC), Year; 2023, Vol: 2023, Pages: 432-443)			mempengaruhi kinerja dan penyelesaian konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. Populasi dalam penelitian ini adalah 91 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan skala Likert.	bahwa: (1) H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
--	---	--	--	--	---

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

6.	Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Tahun: 2017, Volume: 8(1), Hal: 1-6	Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji	Kompetensi, Kualitas Kerja, dan Prestasi Kerja	Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian meliputi seluruh pegawai Kecamatan Kuranji, berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling.	Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan kuranji. Nilai koefisien dererminasi (R^2) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56,3% dan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
----	--	--	--	--	---



7.	Yanto, R, dkk (Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial Tahun 2023 Volume: 2 (4), hal 174-178)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Ambon	Kompetensi, dan Prestasi Kerja	Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di dinas sosial kota ambon. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 responden ditentukan dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan kuisioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kolerasi antara kompetensi dan prestasi kerja adalah sebesar 0,720 berada diantara interval koefisien 0,60-0,799, termaksud dalam tingkat hubungan yang kuat, adapun pengaruh kompetensi secara parsial memberikan sumbangan sebesar 51% terhadap prestasi kerja pegawai dan 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
8.	Friliana, D., & Harahap, P., & Sujito (Jurnal Teknologi dan Manajemen, Tahun: 2022, Volume: 12 (2))	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Pegawai, dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja	Kompetensi, Komitmen Pegawai, Promosi, dan Prestasi Kerja	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Logistik Polda Jateng Jumlah populasi terdiri atas 467 pegawai yang bekerja pada jajaran fungsi logistik polda jateng. Metode pengumpulan data dilakukan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variable Kompetensi, Komitmen Pegawai dan Promosi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan variable Komitmen Pegawai dan Promosi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sebagai variable mediasi,



				dengan membagikan kuisisioner kepada responden agar responden memberikan jawabannya. Jawaban responden diukur dengan skala likert (1-5).	motivasi berhasil memediasi pengaruh kompetensi pegawai dan promosi terhadap prestasi pegawai namun tidak untuk komitmen terhadap prestasi pegawai.
9.	Giska Amanda, Rismansyah, & Reva Maria Valianti (Jurnal Manivestasi, Tahun: 2020, Vol. 2(1), Hal: 60-75)	Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)	Kepribadian, Kompetensi Karyawan, dan Prestasi Kerja	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.	Data dianalisis dengan menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta menggunakan pengujian hipotesis regresi linier berganda (determinasi, uji t dan uji f). Berdasarkan analisis data diketahui Kompetensi karyawan (X2) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
10.	Cen, C.C., Cahyadi, W., Cahyadi, L., Candrasa, L., Sinurat, M., Ilham, R.N., & Saputra	<i>Factor that Affect Competence and Affective Commitment and Its Implication on Job Performance: A Case Study of STIE Medan, Indonesia</i>	Kompetensi, Komitmen Afektif, dan Prestasi Kerja	Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kuisisioner yang dikumpulkan dari 248 dosen tetap STIE. Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis: statistik deskriptif dan statistik inferensial (analisis jalur).	Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kompetensi dan komitmen afektif di antara dosen tetap STIE. Selain itu, kompetensi dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STIE. Kesimpulannya, kami berhasil mengidentifikasi



	<i>International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Singapore, Year: 2021, Vol: 2021, Pages: 4863-4870</i>				variabel kepemimpinan yang melayani, kompensasi dan lingkungan kerja, kompetensi dan komitmen afektif yang mempengaruhi kinerja dosen STIE.
--	---	--	--	--	---

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

11	Sigilingging, R.S.D. Dkk (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Tahun 2023 Volume 1 (3) Hal 2-14	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah	Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Prestasi Kerja	Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu disiplin kerja dan	n Hasil penelitian diperoleh disiplin kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana Fhitung (44,747) lebih besar dari Ftabel (3,13) atau (44,747 > 3,13) Secara parsial variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai t-hitung 4,056 > nilai ttabel 2,004. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap
----	--	---	--	--	--



				pengembangan karir sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja.	prestasi kerja pegawai, dimana nilai t-hitung 2,823 > nilai ttabel 2,004.
12	Pebi Julianto (Jurnal Administrasi Nusantara, Tahun: 2019, Volume: 2 (1), Hal: 42 - 58	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci	Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana berbicara dengan angka-angka serta melihat pengaruh antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependent). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci	Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,33, hal ini menunjukkan hubungan cukup kuat prhitungan tingkat kesalahan 0,05 / 5%, didapat t tabel 2,021 dan t hitung 2,4470 dalam hal ini t hitung besar dari t tabel yang berarti pengaruh disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah signifikan. Besarnya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci adalah sebesar 10,89%, sisanya 89,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
13	Yusup (Jurnal Riset Manajemen	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup	Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja	Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian	Hasil penelitian dari Variabel disiplin kerja (X ₂) diperoleh sebesar 0,005. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, ternyata signifikan variabel disiplin kerja lebih



	Hal: 27-33)	Kabupaten Kampar		ini adalah dengan menggunakan teknik <i>Sampling Jenuh (Sensus)</i> . Adapun penentuan jumlah sampel yang dikemukakan adalah sebesar 54 orang responden. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linier berganda.	kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar.
14	Zysman J, & Costinot, A (Medali on Journal of Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation. Year: 2020, Vol: 19(1), Pages: 19-32)	<i>The influence of work discipline and workload on employee performance (Study on community empowerment for health service employees at California District).</i>	Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Prestasi Kerja	Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan pengisian kuesioner, menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,959) < t_{tabel} (2,045)$, demikian juga dengan nilai signifikansi $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). 2) dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,023) < t_{tabel} (2,045)$, dan nilai signifikansi $0,315 > 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya Variabel Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). 3) dapat diketahui bahwa



					Fhitung (10,247) > Ftabel (3,34), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
--	--	--	--	--	--

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

15	Guang, Y.M., Hayat, Z, & Wellman B. (Journal Communication and Information Technologies Annual, Year: 2015, Volume 9 Pages: 107-133)	How Far Can Scholarly Networks Go? Examining The Relationships Between Distance, Disciplines, Motivations, and Clusters	Motivasi, dan Disiplin	Metode penelitian dalam studi ini melibatkan kombinasi dari analisis jaringan sosial (Social Network Analysis atau SNA), analisis statistik, dan analisis kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode campuran untuk mengungkap hubungan antara struktur jaringan dan motivasi individu dengan menggunakan suara dari mereka yang diteliti.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat ilmuwan untuk bertemu dengan calon kolaborator dari disiplin dan lokasi yang berbeda tidak selalu terwujud dalam kenyataan. Kolaborasi sering kali dibatasi oleh batasan disiplin atau geografis. Selain itu, formasi kluster dalam jaringan kolaboratif sebagian dapat dijelaskan oleh motivasi ilmuwan untuk terlibat dalam jaringan tersebut.
16	Rizal, S.M & Radiman (Jurnal ...)	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Motivasi, Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja	Pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. populasi dan sampel adalah seluruh pegawai kantor. menggunakan sampel jenuh. data analisis	Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 1,254 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu 1.668 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu



	Volume: 2 (1) Hal 117-128			menggunakan uji asumsi klasik, linier berganda, hipotesis dan koefisien determinasi.	0.214 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
17	Trio Saputra (Jurnal Niara Tahun: 2016, Volume 8 (2), Hal: 50 – 60)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Analisa data dengan metode Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka diperoleh melalui penyebaran angket penelitian terhadap responden atau pegawai itu sendiri, dan terdiri dari data Primer dan data Sekunder.	Hasil model summary dengan prediktor (constan) motivasi kerja terlihat dimana nilai R disebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R2) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6%. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula.

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Disiplin Kerja Pegawai

18	Sulistyo rini dan	Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT.	Kompetensi, Pemberian Insentif, dan Disiplin Kerja	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis dengan regresi linier berganda. Teknik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel
----	-------------------	--	--	--	--



	Muhamadiyah Surabaya a, Tahun: 2021, Volume: 1 (2), Hal: 173-182)	Sriputra Surabaya		pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 50 pengemudi. memilih responden yang relevan dengan tujuan penelitian.	disiplin kerja dengan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 31,890 > F_{tabel} = 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%.
19	Syamsidar, Lukman Hakim, dan Ihyani Malik (Jurnal: Unismuh, Tahun: 2021, Volume: 2 (1), Hal: 127-139)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang	Kompetensi, dan Disiplin Kerja	Jenis penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) menunjukkan bahwa masuk ke dalam kategori baik hal dapat ditinjau dari indikator yang digunakan yakni pengalaman kerja berada pada tingkat presentase sebesar 90%, Disiplin Kerja berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai nya masuk ke dalam kategori baik .Berada dalam kategori baik dilihat dari indikator dengan tingkat pencapaian yakni ketetapan waktu



					berada pada presentase 80%, Disiplin kerja bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.
20	Arif Firdaus (Jurnal: JOM Fekon, Tahun: 2017, Volume: 4 (1), Hal: 311-322)	Pengaruh Pemberian Intensif, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru	Pemberian Intensif, Kompetensi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru tahun 2015 yang berjumlah 77 orang. Untuk menentukan sampel dilakukan dengan metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah di olah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.	Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawannya yang berjenis kelamin perempuan. Responden sebagian besar yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru berumur 20-25 tahun sebanyak 32 orang (42%). Selanjutnya tingkat pendidikan karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru adalah sebagian besarnya adalah lulusan Strata 1 (S1).



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Disiplin Kerja					
21	Winda Listiyana & Ngatno (Jurnal: Ilmu Administrasi Bisnis, Tahun: 2019, Volume: 8 (4), Hal: 67-82)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang)	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Disiplin Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory research. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden pada karyawan pada PT. Sianyu Perkasa Semarang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin kerja PT. Sianyu Perkasa dengan nilai T hitung sebesar $4.258 > T$ tabel 1.293; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sianyu Perkasa dengan nilai T hitung $6.195 > T$ tabel 1.293; (5) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung $7.133 > T$ tabel 1.293; (7)
22	Sari & Widodo (Jurnal Hospitality dan Pariwisata, Tahun: 2023, Volume 4 (1), Hal: 25-34)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja: Peran Mediasi Disiplin Kerja pada Karyawan Industri Perhotelan	Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan industri perhotelan.	Analisis dilakukan dengan regresi linier untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
		Pengaruh Motivasi Kerja dan	Motivasi Kerja, Lingkungan	Penelitian menganalisis pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan



	ari (Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Tahun: 2022, Volume: 24 (1), Hal: 23-34)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kerja, dan Kinerja	variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin Kerja di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi 100 orang sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode analisis SEM pada Smart PLS 3.	lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja.
--	--	---	--------------------	---	--

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Dimediasi oleh Disiplin Kerja

24	Syamsu Alam, Hasmin Tamsah, & Gunawan Bata Ilyas (Jurnal Mirai Management, Tahun: 2019, Vol: 4 (1), Hal: 17-42)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar	Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja, dan Disiplin	penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisioner. Pernyataan yang digunakan sebagai indikator dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar selama 3 bulan. Analisis data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; Kompetensi berpengaruh positif
----	---	--	--	--	--



				dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis).	dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
25	Sari, Dkk (Jurnal Manajemen Produksi, Tahun: 2021, Volume: 5 (2), Hal: 123-135)	Peran Mediasi Disiplin Kerja dalam Hubungan Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Pada Industri Manufaktur	Disiplin, Kompetensi, dan Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di industri manufaktur. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 150 orang. menggunakan path analysis	Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja memediasi secara signifikan hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja karyawan.
26	Gunawan & Fatimah (Jurnal Teknologi dan Manajemen, Tahun: 2022, Volume 12 (2) Hal: 45-49)	Dampak Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja dengan Mediasi Disiplin Kerja: Perspektif Industri 4.0	Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Disiplin Kerja	Menggunakan Metode Kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 200 orang.	Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja terbukti memediasi hubungan antara kompetensi pegawai dan prestasi kerja secara signifikan. Artinya, karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung



					memiliki disiplin kerja yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka.
--	--	--	--	--	---

