



Pengaruh Motivasi Kerja , Dan Kompetensi Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)

Yaan Sem Appah¹, Henny A. Manafe², Cosmas Fernandez³, Gaudensius Djuang⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, yandro0901@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia

Corresponding Author: yandro0901@gmail.com

Abstract: *Writing this scientific paper intends to review literature that has an impact on employee performance, namely work discipline which is used as an intervening variable as well as work motivation and employee competence. Writing this scientific paper intends to determine the hypothesis that has an impact on each variable so that it is useful for writing further scientific work. The results obtained are: 1) Work motivation has a positive and significant influence on employee work discipline; 2) Employee competence has a positive or significant impact on employee work discipline; 3) Work motivation has a positive or significant impact on employee performance; 4). Employee competence has a positive or significant impact on employee performance; 5). Employee work discipline has a positive or significant impact on employee work performance; 6). Work discipline can mediate work motivation that affects employee performance; 7) Work discipline can mediate employee competencies that affect employee work performance. 8) Work motivation and employee competence together have a positive and quite important impact on employee performance.*

Keyword: *Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation, Employee Competence.*

Abstrak: Penulisan karya ilmiah ini bermaksud guna mengulas kajian pustaka yang mempunyai dampak pada prestasi kerja pegawai, yakni disiplin kerja yang dijadikan variable intervening serta motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Penulisan karya ilmiah ini bermaksud untuk penentuan hipotesis yang mempunyai dampak ke setiap variabel supaya bermanfaat bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya. Hasil yang didapat ialah: 1) Motivasi kerja mempengaruhi positif maupun cukup penting pada disiplin kerja pegawai; 2) Kompetensi pegawai mempengaruhi positif maupun cukup penting pada disiplin kerja pegawai; 3) Motivasi kerja mempengaruhi positif maupun cukup penting pada prestasi kerja

pegawai; 4). Kompetensi pegawai mempengaruhi positif maupun cukup penting pada prestasi kerja pegawai; 5). Disiplin kerja pegawai mempengaruhi positif maupun cukup penting pada prestasi kerja pegawai; 6). Disiplin kerja dapat melakukan mediasi terhadap motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan; 7) Disiplin kerja dapat melakukan mediasi terhadap kompetensi pegawai yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. 8) Motivasi kerja maupun kompetensi pegawai secara bersama-sama mempunyai dampak pada positif dan cukup penting pada prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja Pegawai, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai.

PENDAHULUAN

Faktor yang memengaruhi prestasi kerja pada diri karyawan ada bermacam jenis dan berperan penting bagi organisasi itu sendiri. Selama menjalankan tanggung jawab terkait pemerintahan, maka memerlukan PNS (pegawai negeri sipil) yang memiliki tanggung jawab, bisa dipercaya, profesional, dan adil. Perihal itu didapat dari pembinaan berdasar sistem prestasi kerja maupun jenjang karier yang ada di sistem prestasi kerja. Paling tidak, prestasi kerja pada diri karyawan di cakupan pemerintah kian mengalami peningkatan dan terlihat positif. Apalagi sejauh ini masyarakat kerap mendengar bila kinerja PNS belum memberi kepuasan. Usaha yang bisa dilaksanakan demi meningkatkan prestasi kerja pada diri PNS bisa melalui penilaian prestasi kerja meliputi dua hal, yaitu target kerja pegawai dan perilaku kerja. Target kerja tersebut memiliki bobot 60%, sedangkan perilaku kerja berbobot 40%. Penilaian kerja berdasar target kerja menjadi upaya pemerintah untuk menilai prestasi kerja sesuai ketentuan PP No. 46 Tahun 2011 terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Menilai prestasi kerja pegawai negeri sipil menjadi tahap yang terstruktur yang sesuai dengan Pasal 1 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Implementasi target kerja ini diberlakukan sejak 01-01-2012: masing-masing pekerja negeri sipil berkewajiban menyusun target kerja di awal tahun dan menilai prestasi kerjanya di akhir tahun. Hanya saja, bila mencermati kondisi maupun peristiwa yang ada, pekerja negeri sipil memiliki prestasi kerja yang tidak sesuai harapan. Dengan begitu, organisasi berusaha memaksimalkan prestasi kerja pegawai/karyawannya. Terdapat bermacam faktor yang dibutuhkan untuk memaksimalkan prestasi kerja, seperti memotivasi, mendisiplinkan, dan meningkatkan kemampuan.

Motivasi berperan cukup vital untuk memaksimalkan prestasi kerja karena bisa mendorong seseorang guna menjalankan tindakan tertentu demi mendapat hasil maksimal. Nawawi (2000) menyebut jika terdapat dua motivasi, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik, yaitu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dari dalam diri tenaga kerja tersebut, seperti kesadaran terkait arti penting pekerjaan baginya. Motivasi ekstrinsik sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dari luar seperti momentum yang memicu seseorang itu menjalankan tugas kerja semaksimal mungkin. Selain motivasi kerja, mendisiplinkan karyawan pun menjadi hal terpenting demi memaksimalkan prestasi kerja tenaga kerja. Hasibuan (2006) menambahkan bila kedisiplinan sebagai kerelaan maupun kesadaran pegawai untuk patuh terhadap seluruh aturan dan norma. Kedisiplinan dalam bekerja bisa terlihat sebagai seberapa besar manfaat yang didapat bagi perusahaan atau bagi karyawan. Kehadiran kedisiplinan kerja ini bisa memelihara ketertiban dan memperlancar pekerjaan, maka bisa berimbas ke kinerja karyawan tersebut.

Di kondisi lain, organisasi bakal mengalami perkembangan dan bisa bersaing jika mendapat dukungan dari ketersediaan tenaga kerja yang benar-benar berkompetensi di bidang masing-masing. Dengan kata lain, karyawan yang berkompetensi baik, tentu akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Ruky (2006) menambahkan bila kompetensi sebagai kriteria mendasar pada diri individu sehingga bisa memengaruhi pola

pikir maupun bersikap, menggeneralisasikan bermacam kondisi yang seseorang hadapi, dan bertahan lama di diri manusia. Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja, serta terbagi atas dua (Ruky, 2006), yakni kompetensi ambang: yang perlu ada di diri pemegang jabatan supaya bisa menjalankan tugas kerja seefektif mungkin; dan kompetensi pembeda sebagai pembeda antarpihak untuk memperoleh kinerja superior dengan pihak yang berkinerja standar/biasa saja.

Sesuai pemaparan di atas, mempertegas bila saat motivasi, kedisiplinan kerja, dan kompetensi karyawan menurun, tentu kinerja mereka pun akan terpengaruh. Sama seperti penuturan Setiawati, *et al.*, (2014) melalui risetnya, menyebut jika motivasi menjadi variabel yang mempunyai pengaruh ke kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan ditetapkan oleh besar kecil motivasi kerja karyawan. Kian besar motivasi karyawan, tentu kinerja mereka pun kian meningkat.

Melalui risetnya, Widianta, *et al* (2016) mendapati hasil jika motivasi kerja maupun disiplin kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi kinerja pegawai; motivasi kerja memengaruhi positif dan bermakna bagi kedisiplinan kerja; motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai; dan kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Beracuan ke penuturan di atas, peneliti bisa menuliskan rumusan masalah sebagai penentu hipotesis, yakni:

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif maupun bermakna pada disiplin kerja?
2. Apakah kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif maupun bermakna pada disiplin kerja?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif maupun bermakna pada prestasi kerja pegawai?
4. Apakah kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif maupun bermakna pada prestasi kerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif maupun bermakna pada prestasi kerja pegawai?
6. Apakah disiplin kerja bisa memediasi motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan?
7. Apakah disiplin kerja dapat memediasi kompetensi pegawai yang berdampak bagi prestasi kerja pegawai?
8. Apakah motivasi kerja maupun kompetensi pegawai berdampak positif maupun krusial secara bersamaan bagi prestasi kerja pegawai?

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja Pegawai (Y2)

Prestasi kerja terbentuk dari frasa prestasi dan kerja. Prestasi berakar dari bahasa Belanda, yaitu *pretatic* atau dalam bahasa indoensia diartikan sebagai sesuatu yang sudah dihasilkan. Hasibuan (2009) memperjelas jika prestasi kerja, yaitu pencapaian sesuatu saat seseorang menjalankan tugas/tanggung jawab berdasar pada keseriusan, ketepatan waktu, dan kemampuan. Mangkunegara (2011) menambahkan, prestasi kerja ialah hasil kerja secara jumlah maupun mutu yang karyawan peroleh setiap menjalankan tugas mereka berdasar pada pertanggungjawabannya.

Sesuai pemaparan tersebut, mempertegas jika prestasi kerja ialah hasil kerja secara jumlah maupun mutu setiap karyawan menjalankan tugas kerjanya berdasar pada pertanggungjawaban.

Mangkunegara (2007) menyebut jika terdapat tiga faktor yang memengaruhi prestasi kerja, seperti:

1. Kemampuan. Sebenarnya, bila merujuk ke psikologis, kemampuan karyawan meliputi potensi dan realitas, yang memperjelas bila pendidikan yang layak untuk jabatan/posisi

dan berketerampilan untuk mengerjakan tugas kerja sehingga mempermudah karyawan itu untuk memperoleh pekerjaan yang ia harapkan. Atas dasar itulah, karyawan harus menempati jabatan berdasar pada kemampuannya.

2. Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan selama berhadapan dengan kondisi kerja, mengingat motivasi kerja berupa kondisi mental dan fisik. Dengan kata lain, karyawan harus benar-benar paham mengenai tujuan kerja yang hendak mereka capai, termasuk mempergunakan maupun menciptakan kondisi kerja.
3. Situasi mampu memengaruhi prestasi kerja, terkhusus ruang kerja yang tenang, rekan kerja, dan sistem kerja yang menunjang akan mengarahkan pencapaian kinerja terbaik.

Sutrisno (2009) menyebut bila penilaian prestasi kerja beracuan ke mutu kerja, tepatnya tingkat kesempurnaan kerja atau upaya untuk memenuhi kegiatan kerja yang diinginkan.

1. Kuantitas kerja ialah jumlah yang pegawai hasilkan sesuai konteks berupa uang, jumlah unit ataupun menyelesaikan siklus kegiatan.
2. Rentang waktu sebagai tingkat dalam menyesuaikan kegiatan yang karyawan kerjakan atau hasil yang didapat secara efektif sehingga bisa mengoptimalkan penggunaan waktu bagi kegiatan lain.
3. Efektivitas biaya ialah tingkat dalam mengoptimalkan ketersediaan sumber daya demi mendapat hasil terbaik.

Disiplin Kerja (Y1)

Penerapan kedisiplinan pada perusahaan diarahkan supaya seluruh pegawai di perusahaan berkenan untuk patuh dan taat terhadap aturan di organisasi secara suka rela. Jika masing-masing pihak pada organisasi tersebut bisa mengendalikan dirinya dan patuh terhadap seluruh norma, tentu bisa mereka jadikan sebagai modal penting dalam penentuan upaya memperoleh tujuan organisasi. Menaati aturan, maka mendukung perusahaan secara positif untuk menjalankan program yang sudah direncanakan agar bisa mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sutrisno (2009:126) menyampaikan tujuan disiplin terdiri atas:

1. Memiliki kepedulian dengan tujuan organisasi.
2. Bersemangat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas kerja.
3. Pertanggungjawaban pegawai yang besar setiap menjalankan pekerjaan.
4. Rasa memiliki dan adanya solidaritas antarkaryawan.
5. Peningkatan efisiensi dan produktivitas.

Kapabilitas dan tujuan pun mampu memengaruhi kedisiplinan pada diri karyawan. Pencapaian tujuan perlu direncanakan secara layak dan tepat, serta menantang bagi kapabilitas pegawai. Perihal ini memperjelas jika tujuan kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai perlu berdasar pada kapabilitasnya supaya bisa bekerja secara serius dan berkedisiplinan setiap mengerjakan. Kemudian, keteladanan pemimpin pun turut memiliki peranan untuk menetapkan kedisiplinan karyawan sebab pemimpin akan menjadi contoh bagi pegawai agar bisa menerapkan kedisiplinan, kejujuran, dan adil. Melalui keteladanan pemimpin yang baik, pegawai pun bakal memiliki kedisiplinan yang sama baiknya. Upah sebagai balas jasa pun berpartisipasi dalam memengaruhi kedisiplinan pegawai sebab upah bisa memuaskan pegawai maupun melahirkan rasa cinta kepada perusahaan/pekerjaan. Keadilan turut menerapkan kedisiplinan karyawan sebab sifat maupun ego manusia menganggap bila diri mereka memiliki peran penting dan meminta mendapat perlakuan adil. Keadilan menjadi landasan dalam memberi balas jasa, termasuk pengakuan, ataupun sanksi yang bisa menciptakan kedisiplinan karyawan.

Motivasi Kerja (X1)

Robbins & Coulter (2010 :109) memperjelas jika motivasi beracuan ke tahap ketika seseorang memiliki energi maupun mendapat pengarahan secara kontinu untuk mencapai

tujuan. Energi menjadi elemen pengukur dari intensitas atau motivasi. Bagi individu yang mempunyai motivasi besar bakal memperlihatkan kerja keras. Upaya yang terarahkan dan berjalan secara berkelanjutan dengan tujuan perusahaan, yaitu upaya yang pegawai hendaki. Dengan begitu, motivasi meliputi dimensi ketekunan sehingga menjadikan motivasi sebagai tema dan perhatian penting bagi perusahaan. Atas dasar itulah, bisa memberi simpulan jika motivasi ialah dorongan yang ada di diri seseorang untuk bertindak atau berupaya memperoleh sesuatu.

Rivai dan Sagala (2009: 850) memaparkan jika pemimpin akan mendapat penjelasan terkait motivasi positif, yang kerap meminta bukti riil dan contoh penerapannya. Pemanfaatan motivasi bersifat positif cenderung membutuhkan kapabilitas tinggi dibanding pemanfaatan motivasi negatif. Masing-masing pihak tidak memiliki kesamaan dengan pihak lain. Sebab itulah, tiap pimpinan perlu memahami dan mempelajari tingkah laku pegawai supaya dapat mempergunakan motivasi secara tepat. Terdapat motivasi positif untuk mengarahkan pegawai agar bisa bekerja maksimal. Motivasi positif ini menjadi upaya guna memengaruhi individu agar berkenan menjalankan tugas kerja secara antusias, serta memberi utnug bagi organisasi. Motivasi positif pun meliputi upaya pemberian imbalan yang sesuai, pimpinan memperhatikan pekerja, informasi terkait pekerjaan, jabatan, keterlibatan, berperan penting, memberi tugas sesuai kemampuan/tanggung jawab, dan memberi peluang untuk tumbuh kembang. Motivasi negatif acap disebut motivasi yang muncul dari ketakutan, seperti pekerja menjalankan tugas kerja secara tergesa, takut mendapat sanksi, dan beberapa rasa takut lain. Kerap kali motivasi negatif yang berlebihan memicu organisasi kesulitan dalam mendapat tujuannya.

Kompetensi Pegawai (X2)

Spencer dikutip Moeheriono (2012:5) menyebut jika kompetensi bisa diperjelas sebagai kriteria paling dasar pada diri individu dan memiliki keterkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas kerja maupun sebagai kriteria mendasar yang berhubungan kausal atau merupakan sebab-akibat dengan karakteristik yang menjadi indikator. David Mc. Clelland dikutip Sedarmayanti (2011:126) memaparkan jika kompetensi ialah kriteria paling dasar pada diri individu yang memengaruhi kinerja. Artinya, kompetensi merupakan segala sesuatu terkait kinerja terbaik yang kerap dilaksanakan ke bermacam kondisi dengan hasil maksimal.

Faktor kompetensi pada diri PNS sesuai penjelasan di Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (SANKRI, 2006) seperti:

1. Kemampuan teknis sebagai kemampuan terkait bidang yang berperan sebagai tugas utama perusahaan.
2. Kemampuan manajerial sebagai kemampuan terkait menangani tugas organisasi, seperti penerapan konsep dan metode kerja, mengorganisasi/pembentukan tim kerja, mengendalikan, dan mengevaluasi.
3. Kemampuan sosial, yaitu kompetensi untuk menjalankan komunikasi sesuai kebutuhan perusahaan setiap melaksanakan tugas utamanya.

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyebut jika komponen untuk membentu kompetensi, seperti:

1. Pengetahuan. Informasi pada diri pekerja dalam menjalankan tanggung jawab maupun tugasnya berdasar pada bidang atau kemampuan. Pengetahuan karyawan pun menjadi penentu keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga turut memengaruhi perusahaan dalam memperoleh tujuan.
2. Keterampilan sebagai usaha untuk bertanggung jawab terhadap tugas kerja sesuai kemampuan spesifik pegawai.

3. Sikap. Perilaku pekerja selama menjalankan tanggung jawab maupun tugasnya berdasar aturan di organisasi. Bila karyawan kerap memperlihatkan sifat mendukung berupa pengerjaan tugas secara maksimal, maka organisasi akan mudah memperoleh tujuannya.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	A susanty, SW Baskoro (2012)	Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT PLN Persero APD Semarang)	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berimbans positif dan krusial disiplin kerja maupun bagi kinerja pegawai.
2	M Zahari (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi	Motivasi berdampak positif dan krusial bagi kedisiplinan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi
3	NMR Kumarawati, G Suparta (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Motivasi berdampak krusial maupun positif bagi disiplin kerja dan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
4	T saputra (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau	Motivasi kerja mempengaruhi positif maupun krusial bagi kedisiplinan kerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
5	IPA saputra, IW Bagia (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi dan kedisiplinan kerja positif maupun krusial bagi kinerja pegawai.
6	N manurung, AL Riani (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi	Kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi positif maupun krusial bagi komitmen organisasi.
7	MA Prayogi, MT Lesmana (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi dan kedisiplinan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja karyawan.
8	H tanjung (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	Disiplin kerja kompetensi dan budaya organisasi berdampak positif maupun bermakna bagi kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
9	SD Sudarwati (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen	Motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi berdampak krusial maupun positif bagi kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kab. Sragen.
10	SM Lasmaya (2016)	Pengaruh Sistem informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja berdampak krusial maupun positif bagi kinerja pegawai.
11	A sunarto, D Qurbani, S Virby (2020)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok	Kompetensi, kedisiplinan kerja maupun lingkungan kerja berimbans krusial dan positif bagi kinerja PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok.
12	Mikael Laba Blikololong dan John EHJ. FoEh (2022)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, dan Analisis Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota	Analisis perencanaan SDM berdampak cukup penting ke kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kupang Kecamatan Maulafa	Analisis pekerjaan dan menempatkan karyawan tidak berimbang krusial bagi kinerja pegawai Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa
13	John EHJ. FoEh dan Eliana Papote (2021)	Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT	Budaya organisasi, kompetensi, pendidikan, dan pelatihan berimbang cukup penting dan positif ke kinerja anggota Ditlantas Polda NTT.
14	John EHJ. FoEh, Kardinah Indriana Meutia dan Rudi Basuki (2019)	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang	Kepemimpinan dan pelatihan berdampak krusial bagi kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang. Lalu, disiplin tanpa berdampak krusial bagi kinerja pegawai RSUD S. K. Lerik Kota Kupang.

METODE

Tata cara penulisan artikel ini memanfaatkan metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori maupun hubungan tiap variabel peneliti lakukan memanfaatkan buku, jurnal, Mendeley, Scholar Google, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif ini, harus mempergunakan kajian pustaka secara konsisten dengan hipotesis metodologis mengingat landasan setiap menjalankan kajian kualitatif, yaitu penulisan karya ilmiah tersebut bersifat eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar kajian teori maupun kajian sebelumnya, pembahasan dalam artikel ini , terdiri atas:

Motivasi Kerja (X1) Berdampak ke Disiplin Kerja (Y1).

Beracuan ke pembahasan di atas, peneliti bisa menentukan kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif dan bermakna pada disiplin kerja. T Saputra (2019) melalui risetnya memperjelas jika motivasi kerja mempunyai dampak bermakna ke disiplin kerja; dan riset SM Rizal, R Radiman (2019) menyebut motivasi kerja mempengaruhi signifikan disiplin kerja pada pegawai. Lynch, (2013) mengartikan perihal motivasi yang menjadi kebutuhan agar bisa mengarahkan tindakan ke suatu tujuan. Motivasi pun menjadi upaya untuk memunculkan motif tertentu sebagai alasan bagi seseorang guna mengejar tujuan yang sudah ditentukan. Bahwa motivasi kerja menjadi tindakan untuk memunculkan semangat kerja.

Hipotesis pengurangan teganan bermaksud untuk memperjelas tahap kemunculan perilaku yang termotivasi berkat adanya kebutuhan. Kemunculan kebutuhan bisa memicu gangguan terhadap kondisi sehingga memicu ketidaknyamanan dan melahirkan ketegangan pada diri seseorang. Ketegangan bisa mengarahkan seseorang dalam bertindak, guna menangani kondisi yang tidak nyaman. Tindakan itu tentu bisa dijaga sampai kebutuhan benar-benar melahirkan kepuasan dan mengurangi ketegangan.

Murti & Srimulyani, (2013) memperjelas jika motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan, menutut, dan ketekunan selama berperilaku. Definisi itu berisikan tiga elemen motivasi, yakni menggerakkan, menutut, dan tekun. Menggerakkan menjadi faktor yang dirasakan saat seseorang menanyakan alasan pihak lain bertindak sesuatu. Menutut menjadi faktor yang bisa seseorang rasa saat pihak lain mengerjakan jenis pekerjaan tertentu. Tekun menjadi faktor yang bisa seseorang rasakan saat menanyakan alasan seseorang masih tetap mengerjakan pekerjaan itu.

Lynch, (2013) memperjelas bila motivasi merupakan upaya untuk menciptakan sesuatu yang intensif, terarah, dan ketekunan pada diri seseorang demi memperoleh tujuan tertentu, maka akan memfokuskan ke tujuan organisasi supaya merepresentasikan minat tunggal pada perilaku terkait pekerjaan. Tiga elemen pada motivasi terdiri atas intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan kegigihan seseorang dalam berusaha. Harus dimengerti bila nilai budaya perusahaan yang tergabung ke batin bisa berfungsi sebagai energi untuk menghasilkan manajemen yang unggul dalam pemikiran maupun solusi, dan bisa menghasilkan segala sesuatu yang baru di seluruh aspek organisasi. Budaya organisasi merupakan representasi dari nilai kehidupan organisasi yang efektif dengan maksud mencerminkan visi perusahaan. Atas dasar itulah, budaya organisasi memengaruhi secara tidak langsung bagi motivasi kerja pegawai, maka organisasi perlu menjaga keadilan dan kejujuran di tiap promosi jabatan, kenaikan upah, dan memberi penghargaan bagi pegawai (Sholihin, 2019).

Upaya yang pegawai perlihatkan melalui kedisiplinan kerja terkesan dipahami sebagai sanksi. Hanya saja, pada dasarnya kedisiplinan mempunyai makna yang lebih luas dibanding sanksi/hukuman. Maharani, (2010) memperjelas bila kedisiplinan merupakan penguasaan diri yang bisa seseorang atur. Bahwa disiplin berakar dari bahasa latin, yakni *diciplina* atau dalam bahasa Indonesia mengandung arti sebagai latihan atau pendidikan, kesopanan maupun kerobhanian, dan pengembangan tabiat.

Disiplin menitikberatkan pada bantuan ke tenaga kerja agar berkenan memperbaiki sikap terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan yang baik bisa mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda bila kedisiplinan yang rendah cenderung mempersulit organisasi memperoleh tujuannya (Gusti, 2012).

Kedisiplinan merupakan kepatuhan seseorang kepada peraturan. Kedisiplinan ini tidak ada hubungan dengan nilai yang bisa diperoleh pada peraturan. Artinya, masing-masing kedisiplinan diarahkan tanpa mempertimbangkan apakah peraturan yang dipatuhi bisa memberi manfaat ataukah tidak, yang nantinya bisa memicu karyawan bersemangat menjalankan tugas kerjanya. Membicarakan perihal kedisiplinan kerja yang baik akan berkaitan dengan kinerja dan prestasi kerja (Psikologi & Riau, 2013).

Kompetensi Pegawai (X2) Berdampak ke Disiplin Kerja (Y1)

Beracuan ke teori maupun uraian di atas, mempertegas bila kompetensi pegawai berdampak positif maupun krusial bagi disiplin kerja. Sesuai riset milik A. Firdaus, N Nuryanti, R rama (2017) memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai mempunyai dampak positif dan bermakna pada disiplin kerja. Riset S. Syamsidar, L hakim, I malik (2021) memperlihatkan bila kompetensi pegawai berdampak positif maupun krusial bagi kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan menjadi unsur dari operasional manajemen sumber daya manusia yang berperan vital sebab kian baiknya kedisiplinan kerja karyawan, maka kian membaik kinerja yang bisa didapat. Bila tidak ada kedisiplinan yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam memperoleh hasil maksimal. Disiplin cukup dibutuhkan untuk menjadi alat peringatan bagi karyawan yang enggan mengubah perilaku maupun sifatnya. Dengan begitu, karyawan disebut berke-disiplinan baik bila ia mempunyai pertanggungjawaban besar pada tugas yang ia emban.

Simamora (2004:234) menambahkan bila kedisiplinan menjadi tata cara untuk mengevaluasi atau memberi sanksi bagi pegawai sebab bertindak melawan aturan atau ketentuan. Berikutnya, Hasibuan (2006: 444) mempertegas kedisiplinan kerja merupakan kesediaan dan kesadaran pada diri individu untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan maupun norma sosial.

Winardi memperjelas bila kompetensi dalam menjalin hubungan dengan kemampuan seseorang, serta menjadi dimensi kompetensi tersebut berasal dari keterampilan, yakni

pengetahuan dan keterampilan yang memicu seseorang bisa mengerjakan tugas. Kemudian, dimensi kemampuan lain berupa pengetahuan sebagai informasi yang didapat karyawan selama mengerjakan tugas kerjanya (Wirnardi, 2007); berdasar tingkat pendidikan maupun pelatihan yang sudah dilakukan seseorang agar bisa memaksimalkan mutu layanan. Layanan bermutu terdiri atas pembuktian langsung, handal, responsif, jaminan, dan berempati.

Sudarmanto (2009:47) memperjelas kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kriteria seseorang yang memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas kerja. Kompetensi merepresentasikan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Simanjuntak (2005) memaparkan bila kompetensi bisa menambah dan meluaskan keterampilan kerja seseorang. Kian kerap seseorang menjalankan tugas kerjanya, maka kian cepat dan terampil seseorang itu menuntaskan tugas kerja itu. Kian bermacam tugas kerja yang pegawai kerjakan, kian luas dan kaya maupun mampu memaksimalkan hasil pekerjaannya. Sudarmanto (2009:32) memperjelas jika kompetensi merupakan atribut dari mutu sumber daya manusia mempunyai pengaruh bermakna ke kinerja seseorang.

Kompetensi memperjelas segala sesuatu yang karyawan lakukan di tempat kerja di bermacam tingkat dan memperjelas standar tiap tingkat; mengenali kriteria pengetahuan maupun keterampilan yang seseorang butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan atau pertanggungjawaban secara efektif agar memperoleh standar mutu profesional setiap bekerja (Wibowo, 2009). Kompetensi karyawan bisa diperoleh melalui penerapan kedisiplinan kerja sejak dini pada para pegawai, serta pelatihan ke karyawan berdasar pada kebutuhan pekerjaan atau tujuan organisasi (Fernandez, 2006).

(X1) Motivasi Kerja Berdampak ke Prestasi Kerja Pegawai (Y2).

Sesuai uraian yang ada di bab sebelumnya, memberi simpulan bila motivasi kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Manajemen perusahaan perlu benar-benar tahu terkait prestasi kerja pegawainya supaya dapat menentukan keputusan yang tepat terkait pegawainya. Perusahaan harus paham bila terdapat faktor yang memengaruhi motivasi kerja agar bisa membantu memaksimalkan prestasi kerja pegawainya. Faktor itu harus dianalisis terkait alasan pegawai untuk rajin, sedangkan di lain sisi terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja. Pimpinan pun harus memperlakukan pegawainya dengan penuh keadilan, misal penawaran promosi jabatan, upah maupun bonus sesuai hasil kerja yang pegawai lakukan. Berkat pemahaman atas prestasi kerja tersebut, pimpinan bisa memberi tugas berdasar kemampuan pegawai, serta mendorong pegawai agar meningkatkan prestasi kerja (Mathis dan Jackson, 2000).

Jika rumusan kebijakan motivasi sudah layak dan tepat, baik pada aspek keadilan ataupun kelayakan, tentu pegawai bakal berpuas diri dan memperoleh motivasi guna menjalankan bermacam aktivitas terkait upaya memperoleh tujuan perusahaan. Artinya, sistem motivasi yang baik merupakan sistem untuk memberi jaminan atas kepuasan anggota organisasi, maka memberi peluang guna mendapat, merawat, dan mempekerjakan beberapa pihak yang produktif untuk kepentingan organisasi. Selama memberikan motivasi terlaksana secara lancar dan berdasar pada rencana, maka tahap berikutnya paling tidak bisa memaksimalkan kinerja pegawai. Saat prestasi kerja karyawan sudah diperoleh, organisasi bisa menentukan seberapa jauh kinerja yang sudah didapat: sudah optimal atukah belum.

Sesuai kajian milik T Yatipai, J Montolalu (2015), memaparkan jika motivasi kerja mempunyai dampak positif dan bermakna oada prestasi kerja pegawai. Melalui risetnya, H tanjung (2017) memperjelas jika motivasi kerja mempunyai dampak bermakna dan positif pada prestasi Kerja pegawai. Hal ini berarti motivasi kerja yang dirasakan pegawai semakin baik, tentu bisa memaksimalkan prestasi kerja karyawan.

Kompetensi Pegawai (X2) Berdampak ke Prestasi Kerja Pegawai (Y2)

Martin (2006) dalam Priansa (2014) menambahkan jika kompetensi kerap beracuan ke aktivitas maupun peran yang manajer lakukan, misal pengembangan karyawan. Kompetensi menjadi indikator mutu seseorang yang mereka bawa setiap mengerjakan tugas kerja, misal kreativitas dan menciptakan jaringan.

Demi memperoleh kemampuan tertentu, manusia harus mempunyai beberapa keterampilan. Keterampilan kerap menjadi terintegrasikan melalui dimensi berikut (Thoha, 2010):

1. Motif, yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh individu yang mengakibatkan kemunculan tindakan. Motif berperan sebagai pengarah, penggerak, dan memicu kepemilikan perilaku terkait tindakan atau tujuan dari masing-masing pihak.
2. Sifat menjari kriteria atau ciri khusus maupun respons yang stabil terhadap kondisi atau informasi. karakteristik.
3. Konsep pribadi berupa nilai dan citra diri seseorang.
4. Pengetahuan ialah informasi terkait kepemilikan bidang tertentu.
5. Keterampilan sebagai kompetensi seseorang menjalankan tugas fisik/mental.

T. Hani Handoko (1995) dalam Sunyoto (2013) menilai bila prestasi kerja menjadi tahap organisasi dalam pengevaluasian atau penilaian prestasi kerja pegawai. Manajemen atau pegawai harus memperoleh umpan balik terkait hasil kerja/kinerja mereka. Penilaian prestasi kerja ini bisa mengevaluasi keputusan perseorangan dan mengumpan balik ke diri pegawai terkait pekerjaan mereka. Rivai dan Sagala (2013) menyebut jika prestasi kerja ialah kinerja seseorang atau sekelompok orang yang sudah ia/mereka capai sesuai kewenangan maupun pertanggungjawaban demi mencapai tujuan organisasi secara legal.

Edwin Flippo (1995) dalam Sunyoto (2013) memaparkan jika prestasi kerja bisa ditentukan dari:

1. Kualitas kerja mempunyai keterkaitan dengan ketepatan waktu, kemampuan, dan kepribadian selama menjalankan tugas kerja.
2. Mutu kerja terkait penyerahan tugas tambahan dari pimpinan ke pegawai.
3. tangguh terkait tingkat kehadiran dalam memberikan waktu libur dan jadwal terkait keterlambatan.
4. Sikap, yaitu perilaku pegawai yang memperlihatkan sejauh mana sikap maupun tanggung jawabnya dalam berkomunikasi/berinteraksi dengan antarpekerja atau dengan pimpinan.

Pegawai yang berkompeten diperlukan juga motivasi dan komitmen tinggi untuk melakukan pekerjaan organisasi, serta rasa kerja sama antarrekan kerja terkait upaya mencapai prestasi kerja yang baik. Sesuai pemaparan tersebut, dilihat jika karyawan yang menghasilkan prestasi kerja yang baik dan maksimal diperlukan focus kerja serta kompetensi yang dilakukan pengembangan dalam hal jobdesk agar dalam pemenuhan aktifitas kerja sehari-hari dapat memperoleh prestasi kerja pegawai yang maksimal.

Hal ini memberi simpulan kompetensi pegawai mempunyai dampak positif dan bermakna pada prestasi kerja pegawai. Melalui risetnya, NN Panggabean (2013) menyimpulkan bila kompetensi pegawai berdampak positif dan krusial bagi prestasi kerja pegawai. Kajian milik N harudi, H Tamsah (2016) memberi kesimpulan jika kompetensi pegawai mempunyai dampak bermakna maupun positif pada prestasi kerja pegawai.

Disiplin Kerja (Y1) Berdampak ke Prestasi Kerja Pegawai (Y2).

Dari pembahasan sebelumnya, bisa disebut jika kedisiplinan kerja cukup memengaruhi prestasi kerja karyawan, mengingat prestasi kerja tersebut merupakan keterampilan. Bagi pegawai yang mengerjakan tugas kerja berdasar pada keterampilannya, tentu pegawai bisa bekerja maksimal. Atas dasar itulah, pembinaan pada diri karyawan cukup

terkait dengan posisi mereka selaku manusia yang memerlukan keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang bisa mereka kembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014)

Ada bermacam faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga memerlukan perhatian kepada faktor tersebut, serta memperhatikan kebutuhan pegawai melalui kedisiplinan kerja. Bahwa kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang memengaruhi prestasi kerja seseorang di tingkatan kinerja tertentu (Rivai Veithzal, 2013). Tidak hanya itu, kedisiplinan kerja bisa disebut sebagai aspek terpenting bagi organisasi sebab kesuksesan organisasi bisa ditentukan melalui kedisiplinan karyawan. Karyawan pun perlu mematuhi norma dan peraturan di organisasi sebab bila pegawai berkedisiplinan tinggi, tentu prestasi kerjanya pun kian membaik.

Kedisiplinan kerja berperan vital bagi organisasi, mengingat kedisiplinan ini memicu pegawai untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal demi memperoleh tujuan yang sudah direncanakan. Kedisiplinan kerja menjadi elemen atau variabel terpenting untuk mengembangkan manajemen SDM. Sebab itulah, kedisiplinan dibutuhkan oleh organisasi supaya tidak mengalami keterlambatan, kesalahan, tindakan menyimpang maupun pemborosan setiap mengerjakan tugas kerja. Tidak hanya kedisiplinan, keterampilan dalam bekerja pun mampu memaksimalkan prestasi kerja pegawai. (Sutrisno, 2014) memaparkan bila prestasi kerja menjadi integrasi dari ketiga faktor, seperti perilaku, kompetensi, dan minat; kejelasan dan berkenan menerima penjelasan terkait fungsi sebagai tenaga kerja; dan tingkat motivasi kerja. Bagi individu yang berkemampuan rendah, meski termotivasi tinggi, tentu akan mempunyai prestasi kerja lebih rendah dibanding seseorang yang berketerampilan/berkemampuan tinggi dengan tingkat motivasi serupa.

Sesuai riset M arif, T maulana, MT Lesmana (2020), mempertegas jika disiplin kerja mempunyai imbas positif dan bermakna pada prestasi kerja. Riset A Nurrofi (2012) menuturkan bila disiplin kerja berdampak krusial bagi prestasi kerja pegawai.

Disiplin Kerja (Y1) dapat Memediasi Motivasi Kerja (X1) yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y2)

Sesuai penjelasan di atas, memperjelas bila motivasi kerja bisa berdampak positif dan bermakna pada prestasi kerja pegawai melalui disiplin kerja. Kedisiplinan kerja yang baik merepresentasikan seberapa besar pertanggungjawaban pada diri individu terhadap tugas yang mereka dapatkan. Perihal ini mengarahkan seseorang untuk bersemangat dalam bekerja demi mewujudkan tujuan organisasi. Sebab itulah, masing-masing manajer acap berupaya demi mengarahkan karyawan untuk berkedisiplinan tinggi. Manajer disebut efektif pada kepemimpinan mereka bila pegawainya mempunyai kedisiplinan baik (Arda, 2017).

Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik bisa menciptakan kepatuhan pegawai ke bermacam aturan demi memaksimalkan kinerja. Atas dasar itulah, pemimpin harus memberi pengawasan terhadap perilaku atau tindakan pegawai ketika mengerjakan tugas kerja.

Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006) memaparkan jika motivasi beracuan ke tahap untuk memengaruhi pilihan seseorang dengan beragam bentuk aktivitas yang mereka inginkan. Hamzah B. Uno (2008) menambahkan bila motivasi kerja merupakan kegiatan dasar dan menjadi bagian terpenting bagi kehidupan manusia; kerja tersebut memberi status maupun mengikat seseorang; secara umum perempuan maupun laki-laki menyukai pekerjaan; moral karyawan tidak berkaitan dengan situasi fisik atau materiil; dan insentif kerja tersebut memiliki bermacam bentuk, salah satunya ialah uang.

Ngalim Purwanto (2006) memperjelas jika motivasi terkandung tiga unsur utama, seperti: menggerakkan yang bisa memunculkan kekuatan dalam diri seseorang, memimpin seseorang agar bertindak dengan upaya tertentu.

1. Pengarahan maupun penyaluran perilaku. Atas dasar itulah, dia memfasilitasi suatu tujuan. Perilaku seseorang terarahkan sesuatu.

2. Agar bisa menunjang perilaku, lingkungan terdekat perlu memperkuat intensitas, dorongan, dan kekuatan seseorang.

Umumnya, tujuan bermaksud guna memunculkan kehendak atau kemauan supaya bertindak sesuatu atau mendapat tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006). Motivasi menjadi tahap psikologi pada diri individu dan terpengaruh oleh bermacam faktor. Umumnya, faktor psikologi bisa hadir dalam diri seseorang atau dari luar diri. Wahjosumidjo (2001) mempertegas jika faktor yang berimbas ke motivasi terdiri atas faktor internal dari dalam seseorang maupun faktor eksternal dari luar diri seseorang. Faktor internal, yaitu sikap kepada pekerjaan, minat, bakat, kepuasan, dan pengalaman, sedangkan faktor luar seseorang terkait pengawasan, gaji, lingkungan, dan kepemimpinan.

Motivasi kerja amat terpengaruh oleh prestasi kerja pegawai berdasar ke tingkat kedisiplinan karyawan yang berarti, tenaga kerja yang bertingkat kedisiplinan tinggi lebih maupun lebih memahami, serta dapat mengatur diri sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dikerjakan, hendaknya pekerjaan yang diselesaikan akan berujung pada prestasi kerja yang baik, hal ini juga didukung oleh motivasi kerja dari karyawan yang besar dalam bekerja dan juga tingkat kesadaran kedisiplinan yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Simpulan ini memperjelas jika disiplin kerja mampu memediasi hubungan beban kerja maupun kinerja karyawan. Perihal ini pun sesuai riset milik NA Kurnia, DH Sitorus (2022), menyimpulkan bila disiplin kerja mampu memediasi atau berdampak tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Riset DR Ariani, SL Ratnasari, R. Tanjung (2020) menyatakan bila disiplin kerja mampu memediasi atau berdampak tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (Y1) dapat Memediasi Kompetensi Pegawai (X2) yang Berdampak bagi Prestasi Kerja Pegawai (Y2)

Disiplin kerja dapat memberi mediasi bagi kompetensi pegawai yang berimbas ke prestasi kerja pegawai. Sesuai uraian di atas, kesimpulan yang didapat memperjelas jika kompetensi pegawai mampu berdampak positif maupun bermakna ke prestasi kerja karyawan melalui disiplin kerja

Kinerja pegawai yang baik pada diri seseorang mampu memberi kemampuan untuk kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh. Kemampuan menjadi unsur terpenting pada diri manusia/karyawan supaya bisa menjalankan tugas kerja secara maksimal (Ardiansyah, 2018). Sebab itulah, penilaian terhadap kinerja menjadi sesuatu yang berkaitan dengan organisasi maupun SDM (Zakki, 2015: 5). Terdapat bermacam alasan yang menyebabkan sumber daya manusia dengan kinerja terbaik, maka bisa mengarahkan organisasi memperoleh keberhasilan melalui kemampuan. Organisasi bisa mengalami perkembangan dan bisa bertahan bila ditunjang oleh tenaga kerja yang memiliki penguasaan terhadap bidang mereka. Karyawan yang berkompetensi bisa mengerjakan tugas kerja secara fokus dan optimal, maka bisa bekerja efektif maupun efisien (Yuliana, 2017: 136). Minimnya pengetahuan dan kemampuan memberi indikasi bila kemampuan karyawan tergolong rendah. Atas dasar itulah, perlu meningkatkan kemampuan supaya masing-masing karyawan bisa bekerja berdasar pada pertanggungjawaban maupun tugasnya (Suparno, 2014).

Sedarmayanti (2011: 126) memperjelas jika kompetensi sebagai kriteria paling dasar pada diri individu yang memengaruhi atau bisa memperhitungkan kinerja yang cukup baik. Kompetensi pada diri karyawan yang baik secara perseorangan bisa menunjang penyelenggaraan strategi organisasi dan bisa menunjang perubahan atas tindakan manajemen. Kompetensi merupakan kapabilitas guna menjalankan tugas kerja berlandaskan ke keterampilan maupun pengetahuan, dan ditunjang oleh sikap kerja atas tuntutan pekerjaan itu. Tampak jika faktor paling penting pada kedisiplinan kerja, yaitu sikap maupun perilaku yang patuh terhadap aturan secara sadar. Hasibuan (2012 :115) menyampaikan pendapatnya bila

disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan pegawai guna mematuhi beragam aturan maupun norma di organisasi.

Dapat dijabarkan bahwa karyawan dengan intensitas kompetensi yang baik, didukung juga dari penerapan Kedisiplinan individual karyawan yang kuat dalam rutinitas sehari-hari di suatu perusahaan. Hal inipun yang mengacu bahwa Kompetensi pegawai tidak terlepas dari Disiplin kerja pegawai yang baik, yang berarti Pegawai dengan kedisiplinan kerja yang baik, juga berkompeten dalam memanagerkan keseluruhan aktivitas kerja yang dilakukan dalam pencapaian prestasi kerja yang maksimal.

Sesuai kajian milik H. Hadiwijaya, A. Hanafie (2016), menyebut bila disiplin kerja bisa memediasi kompetensi pegawai atau karyawan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Melalui risetnya, D Sukmawati (2017) memperjelas jika disiplin kerja bisa memediasi atau berimbas pada prestasi kerja karyawan secara langsung.

Motivasi Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2), Berdampak bagi Prestasi Kerja Pegawai (Y2)

Motivasi Kerja dan kompetensi karyawan berdampak besar bagi prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi usaha untuk mengarahkan seseorang dalam menentukan tindakan yang diinginkan sebab perilaku pada diri individu terfokus ke perolehan tujuan dan kehendak memperoleh tujuan (Hafid, 2017; Wau, 2022; Laoli & Ndraha, 2022). Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2010) mempertegas jika motivasi ialah kerelaan seseorang menjalankan upaya semaksimal mungkin demi mempermudah organisasi dalam mendapat tujuan yang diatur dari upaya itu dalam memuaskan kebutuhan beberapa pihak. Melalui risetnya, Permatasari (2019) menambahkan jika motivasi kerja berpartisipasi dalam memengaruhi kepuasan bekerja. Ikhsan (2019) mengemukakan jika faktor yang memengaruhi secara mendominasi kinerja pegawai berasal dari motivasi kerja.

Organisasi mampu mengembangkan diri dan bertahan di tengah persaingan ketat jika mempunyai tenaga kerja yang benar-benar berkemampuan mumpuni di bidang mereka. dengan kata lain, kepemilikan tenaga kerja dengan kemampuan mumpuni mempermudah organisasi dalam memperoleh tujuannya (Panji, 2014). Herzberg (2011) mengemukakan kompetensi sebagai kriteria mendasar yang memberi dampak pada pola pikir maupun tindakan, menggeneralisasikan kondisi, dan bertahan dalam rentang waktu lama di diri manusia. Sesuai pemaparan tersebut, kompetensi mempunyai arti sebagai bagian dari kepribadian yang lekat pada diri individu yang bisa diperhitungkan melalui bermacam kondisi dan tugas kerja.

Kompetensi kerja bermanfaat besar bagi tenaga kerja karena bisa memberi jaminan atas produktivitas maupun keselamatan kerja sehingga bisa menambah nominal penghasilan. Manfaat kompetensi kerja pada penyedia pekerjaan, yaitu mengefisieni maupun mengefektivitas organisasi untuk memperoleh tujuan, serta mampu bersaing dengan organisasi/perusahaan lain. Bagi konsumen, kompetensi kerja bermanfaat guna membebaskan konsumen dari risiko penggunaan produk (Bali, 2022; Sarumaha, 2022). Karyawan diharuskan untuk menuntaskan tugasnya seefektif maupun seefisien mungkin. Kesuksesan pegawai bisa terukur dari kepuasan pelanggan, jumlah keluhan pelanggan/pegawai berkurang, dan pencapaian sasaran secara maksimal.

Prestasi kerja menjadi permasalahan penting untuk tiap perusahaan. Prestasi kerja tinggi dibutuhkan di tiap upaya untuk menjalin kerja sama demi memperoleh tujuan perusahaan. Perolehan tujuan menjadi target utama mengingat prestasi kerja pegawai turut berimbas kepada upaya perolehan tujuan tersebut. Ginawati (2019) memperjelas jika prestasi kerja bisa mengalami peningkatan dengan memotivasi dan penyampaian informasi terkait pekerjaan dari pimpinan ke pegawai.

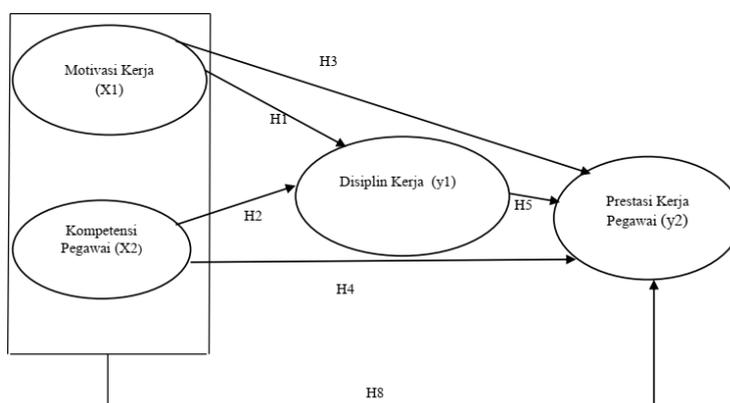
Perolehan prestasi kerja yang tinggi, ada faktor yang memengaruhinya sebagai pemicu: prestasi karyawan sudah tinggi atukah belum. Ada bermacam faktor yang

memengaruhi prestasi kerja, seperti kompetensi pegawai, motivasi dalam bekerja, dukungan pemimpin, kondisi pekerjaan, dan kebergantungan ke prestasi kerja. Prestasi kerja pun terpengaruh oleh beragam kriteria dari setiap pihak. Dalam perkembangan daya saing, perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja tinggi. Widiartana (2016) dan Zebua (2022) mempertegas jika pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang

Hasil memperjelas bila motivasi kerja dan kompetensi pegawai mempunyai dampak bermakna pada prestasi kerja pegawai, maka motivasi kerja dan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan bermakna secara bersamaan pada prestasi kerja pegawai (AA Baharuddin, MI Musa, 2022; dan R Faizal, M Sulaeman, I Yulizar, 2019).

Conceptual Framework

Diperoleh hasil berupa kerangka berpikir sesuai uraian di atas, yakni:



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Diperoleh hasil sesuai penuturan di atas, yakni:

1. H1: Motivasi kerja (X1) mempunyai dampak positif dan bermakna ke disiplin kerja (Y1)
2. H2: Kompetensi pegawai (X2) mempunyai dampak positif dan bermakna ke disiplin kerja (Y1)
3. H3: Motivasi kerja (X1) mempunyai dampak positif dan bermakna ke prestasi kerja pegawai (Y2)
4. H4: Kompetensi pegawai (X2) berdampak positif dan krusial bagi prestasi kerja pegawai (Y2)
5. H5: Disiplin kerja (Y1) mempunyai dampak positif dan bermakna ke prestasi kerja pegawai (Y2)
6. H6: Disiplin kerja (Y1) bisa memediasi motivasi kerja (X1) yang mempunyai pengaruh ke prestasi kerja pegawai (Y2)
7. H7: Disiplin kerja (Y1) mampu memediasi kompetensi pegawai (X2) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y2)
8. H8: Motivasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2) berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi prestasi kerja pegawai (Y2).

Selain dari variabel X1, X2, yang mempengaruhi Y1 dan Y2, masih mempunyai beragam variabel yang mempengaruhi, misalnya komitmen pegawai (X3), komitmen organisasi (X4), lingkungan kerja (X5):

KESIMPULAN

Beracuan ke penjelasan di atas, rumusan hipotesis dalam riset selanjutnya, meliputi:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan bermakna pada disiplin kerja
2. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan bermakna pada disiplin kerja

3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan bermakna pada prestasi kerja pegawai
4. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan bermakna pada prestasi kerja pegawai
5. Disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi prestasi kerja pegawai
6. Disiplin kerja mampu memediasi motivasi bekerja yang berdampak bagi prestasi kerja pegawai.
7. Disiplin kerja dapat memediasi kompetensi pegawai yang berdampak bagi prestasi kerja pegawai.
8. Motivasi kerja dan kompetensi pegawai berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi prestasi kerja pegawai.

REFERENSI

- Baskoro, A. L., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(1).
- Blikololong Mikael Laba. dan FoEh John EHJ, 2022. Analisis Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *JEMSI, – Dinasti review*. ISSN 2686-4916
- Gusti, M. M. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Horas, S. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik. *Gema Ekonomi*, 1(2), 138–156.
- <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>. Maharani, I. R. (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, 1(3), 191–203.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 130–138.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Jufrizen, J (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 22–36.
- Lengkong, G. C., Rumayar, A. A., & Maramis, F. R. (2019). Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja di Puskesmas Kakaskasen Kota Tomohon. *Kesmas*, 7(4).
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. Kinerja Organisasi. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif. NilaCakra.DenpasarResearch, 1(5), 291–310.