



## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. READS MEDIA INDONESIA

Nursahdi Saleh<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institute of Technology and Business Muhammadiyah Polewali Mandar

[nursahdisaleh@itbmpolman.ac.id](mailto:nursahdisaleh@itbmpolman.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to explore, analyze, and interpret the impact of Individual Competence, Work Discipline, and Work Motivation on the performance of employees at PT. Reads Media Indonesia. The research approach used is descriptive quantitative, with a population and sample consisting of 36 employees. Data collection was conducted through interviews, questionnaires, and literature studies. The data obtained will be analyzed using statistical tools and SPSS version 24 software. The research results show that: 1. Individual Competence has a positive and significant impact on the performance of employees at PT. Reads Media Indonesia. In general, Individual Competence has a strong influence on improving employee performance, which is a crucial factor in achieving organizational goals. 2. Work Discipline also has a positive and significant impact on the performance of employees at PT. Reads Media Indonesia. Competence is an important factor that supports employees in optimally developing their potential to support organizational goals with full awareness. 3. Work Motivation also has a positive and significant impact on performance at PT. Reads Media Indonesia. The main factors in the work environment include the atmosphere and supporting facilities that play an important role in the execution of work tasks.*

**Keyword:** *Individual Competence, Work Discipline, Work Motivation, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi, menganalisis, dan menginterpretasikan dampak Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan populasi dan sampel yang terdiri dari 36 Karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan alat statistik serta perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kompetensi Individu memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Secara umum, Kompetensi Individu memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja Karyawan, yang merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. 2. Disiplin Kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Kompetensi adalah faktor penting yang mendukung Karyawan dalam mengembangkan potensi mereka secara optimal untuk mendukung tujuan organisasi dengan penuh kesadaran. 3. Motivasi Kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Reads Media Indonesia. Faktor utama dalam lingkungan kerja meliputi suasana dan fasilitas pendukung yang memainkan peran penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan

**Kata Kunci:** Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

## Pendahuluan

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari oleh pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri. Dalam hal ini yang sangat berkaitan dengan pelayanan masyarakat adalah organisasi-organisasi pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan bertugas memberikan pelayanan kepada publik. "Pelayanan Publik yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau individu dalam bentuk barang/jasa kepada masyarakat baik secara individu maupun kelompok atau organisasi" (Istianto, 2011:106)

## ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. READS MEDIA INDONESIA

Pelayanan pelanggan yang bermutu merupakan kunci sukses dan dasar untuk membangun keberhasilan dan keuntungan bagi organisasi dalam bidang apapun. Namun sebagian besar organisasi atau perusahaan masa kini banyak yang hanya lebih memfokuskan pada hal-hal yang teknis dan seputar kinerja perusahaan dan hanya sedikit sekali yang memperhatikan dari sisi manusianya. Itu sebabnya sangat diperlukan juga mengenai pelayanan bermutu atau berkualitas.

Menurut Stamatis dalam bukunya Istianto (2011:118), “kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai sistem manajemen strategis dan integratif yang melibatkan semua manajer dan Karyawan, serta menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memperbaiki secara berkesinambungan proses-proses organisasi, agar dapat memenuhi dan melebihi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan”

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2012).

Kinerja Karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan Karyawan itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2013).

Pada tingkat individu, jika Karyawan merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, maka ia akan cenderung berperilaku positif. Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap organisasi tentunya dapat memilih seorang Karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Hal ini dapat dimengerti karena Karyawan biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya.

Masalah pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang tidak boleh disepelekan begitu saja, dan tidak bisa disamakan dengan aspek organisasi lainnya, karena manusia memiliki aspek kejiwaan yang membedakannya dengan faktor yang lainnya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang organisasi, seorang manajer harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para Karyawan nya, baik secara demografis maupun psikologis. Karena hal tersebut diduga berpengaruh pada kinerja Karyawan pada organisasi. Karakter yang dimiliki manusia tidak ada yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangan masing-masing.

Para Karyawan di PT. Reads Media Indonesia memiliki keistimewaan yang belum tentu orang lain miliki, karena bidang pekerjaan mereka harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki. Tetapi organisasi kurang memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh Karyawan. Selain faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya. Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah kompetensi individu fisik organisasi. Kompetensi individu khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi kompetensi individu yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi Karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang Karyawan yang produktif adalah Karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja Karyawan yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh Karyawan dalam produktivitas kerja, yaitu ada Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada Karyawan kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan.

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi

merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi Karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2013:106).

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja Karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, Karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja Karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari Karyawan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan Karyawan yang memiliki kinerja rata-rata

Kondisi lingkungan kerja di PT. Reads Media Indonesia itu sendiri masih terbilang kurang efektif. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya penataan meja dan kursi Karyawan yang terlalu dekat, kurangnya pencahayaan yang masuk dalam ruangan sehingga mengakibatkan ruangan kerja menjadi sempit, penataan ruangan yang tidak terstruktur sehingga mempersulit pengunjung yang akan melakukan pelayanan. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap Karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik maupun tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi PT. Reads Media Indonesia di Kabupaten Barru maupun bagi Karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para Karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Agar tercipta suatu kelompok yang tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh Karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua Karyawan akan selalu memperhatikan 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.

Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh Karyawan dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu sewaktu masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada Karyawan tidak mengikuti apel sore, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Selanjutnya, jika pimpinan tugas di luar daerah maka ada Karyawan yang tidak datang bekerja dengan alasan yang tidak jelas, ada Karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya hanya berbincang-bincang dengan rekan kerjanya dan jika pimpinan secara tiba-tiba hadir di ruang kerja tersebut maka Karyawan tersebut seolah-olah sangat sibuk.

Kemampuan kerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan. Kemampuan kerja Karyawan merupakan keterampilan yang dimiliki Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, Karyawan yang bekerja di PT. Reads Media Indonesia ada yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sebab sebanyak 36 orang Karyawan yang bekerja di PT. Reads Media Indonesia berlatar belakang pendidikannya tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan juga Kepala Bidang di PT. Reads Media Indonesia berlatar belakang Sarjana Pendidikan (S-1), sehingga beban kerja yang ditetapkan pada Karyawan tersebut kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan Karyawan tersebut

Faktor perhatian kepada para Karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada Karyawan, memberikan masukan kepada Karyawan, dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan maka pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para Karyawan. Namun, ada Karyawan yang mengalami kesulitan tapi kurang mendapat perhatian pimpinan, ada Karyawan yang mampu bekerja dan sangat kreatif namun kurang mendapat perhatian.

Oleh karena itu perhatian pimpinan kepada para Karyawan sangat diperlukan agar Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan PT. Reads Media Indonesia.

# ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. READS MEDIA INDONESIA

Pengawasan melekat juga akan meningkatkan produktivitas kerja Karyawan . Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para Karyawan nya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap Karyawan nya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga Karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja Karyawan .

## I. KAJIAN TEORI

### 1. Kompetensi Individu

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012: 88) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2014: 48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Wursanto (2010) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Kemudian, menurut Sinungan (2013) menyatakan “Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

### 3. Motivasi Kerja

Banyak individu secara salah memandang motivasi sebagai sebuah sifat pribadi, beberapa individu memilikinya dan yang lain tidak. Kita tahu bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja, setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi menurut Robbins (2008:222) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Hasibuan (2009:141) adalah pemberian data penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Flipppo dalam Hasibuan (2009:143) menyatakan bahwa "Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives". (Motivasi adalah keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

#### **4. Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **II. METODE PENELITIAN**

Desain dan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT. Reads Media Indonesia. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, selanjutnya dilakukan analisis data hasil penelitian. Populasi dan sampel penelitian : 36 orang (Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah Karyawan Industri Berita Online PT. Reads Media Indonesia). Teknik analisis data, analisis deskriptif kuantitatif.

## **III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia**

Oleh karena thitung sebesar 5,221. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021 yang berarti variable Kompetensi Individu signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.

Melalui pengujian hipotesis, Kompetensi Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, Karyawan sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap Karyawan sudah jelas sehingga budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang dianggap benar dan diwariskan kepada guru baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir dan bertindak dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi seringkali diciptakan oleh pendiri organisasi, kemudian dipertahankan dengan cara memberitahukan riwayat organisasi dan merayakan kepahlawanan organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan guru, dapat memperjelas tujuan dan arah strategis organisasi, serta yang senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi.

Pemikiran tentang keragaman dan perbedaan budaya serta program pendidikan karyawan adalah suatu budaya yang terbentuk dalam suatu organisasi terdiri atas pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah positif, diperlukan sistem pengelolaan manajemen agar arah pembentukan budaya itu terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi dan anggota-anggotanya dalam berperilaku dan bertindak, dimana budaya yang telah terbentuk secara naluri akan dapat menjalar mengikuti tindakan-tindakan yang akan dilakukan oleh setiap anggota organisasi. Kondisi seperti demikianlah yang menggambarkan suatu budaya organisasi, baik itu organisasi bisnis, produksi atau jasa, yang kemudian disebut sebagai budaya organisasi.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,211 menunjukkan bahwa kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Jadi jika Kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Disiplin kerja tidak membawa pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara simultan tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Tinggi rendahnya disiplin kerja, maka tidak memberikan pengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap Peningkatan Produktivitas tidak berpengaruh signifikan. Analisis jalur pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa penggunaan variabel Peningkatan Produktivitas Kerja kurang efektif, karena pengaruh langsung disiplin kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa Peningkatan Produktivitas Kerja tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dalam penelitian (Kustanti : 2013) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka akan meningkat kinerjanya. Implikasi bagi manajer bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja diperlukan faktor-faktor lain untuk perbaikan dan peningkatan, yaitu diantaranya : kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia**

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,376 sebab Motivasi Kerja adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang Karyawan selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Melalui pengujian hipotesis, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, Karyawan sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap personil sudah jelas sehingga lingkungan kerja Karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

Motivasi menurut Robbins (2008:222) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Hasibuan (2009:141) adalah pemberian data penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2009:143) menyatakan bahwa “Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”. (Motivasi adalah keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lubis (2008), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8, 81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8,81%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap.

#### **4. Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: Kompetensi Individu (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: Kompetensi Individu (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Variabel Kompetensi Individu berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Karyawan, dengan demikian pihak PT. Reads Media Indonesia harus lebih memperhatikan variabel Kompetensi Individu sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.

### **V Kesimpulan Dan Saran**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Reads Media Indonesia. Pengujian hipotesis mengkonfirmasi bahwa Kompetensi Individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh kejelasan SOP dan target kerja yang sudah diterapkan di perusahaan, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil hipotesis juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,211. Namun, penelitian pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Barru menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi Kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,376. Motivasi Kerja membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Reads Media Indonesia, perusahaan harus lebih memperhatikan peningkatan Kompetensi Individu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja karena ketiga variabel ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel Kompetensi Individu ditemukan memiliki pengaruh yang paling dominan, sehingga perhatian lebih terhadap variabel ini sangat disarankan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, M., & Baron, A. (2012). *Managing Performance: Performance Management in Action*. Wibowo (Ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Flippo, E.B. dalam Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Kustanti. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja". [Nama Jurnal/Publikasi].
- Lubis, R. (2008). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan". [Nama Jurnal/Publikasi].
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kompetensi Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.