

Analisis Peran Kompetensi dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Agung Kelola Bersama (*Outsourcing Security*) di Apl Tower Jakarta

Dani Dwi Sugiarto ^{1*}, Krida Puji Rahayu ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (10-04-2024) Revised (10-05-2024) Accepted (14-05-2024)	<i>This research aims to analyze how the role of Competency and Work Discipline at PT. Agung Kelola Bersama can improve employee performance. This study used qualitative research methods. The data collection methods used were interviews with informants and key informants, observation, literature study, and documentation. In order to obtain the validity of the data, analysis was carried out through SWOT Analysis. The research result show that competency and work discipline can improve employee performance. From the SWOT analysis used, the company needs to improve training for competency and work discipline for all employees in order to improve employee performance continuously.</i>
Keywords: Competency, Work Discipline, Employee Performance	
Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kompetensi dan disiplin kerja pada PT. Agung Kelola Bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan informan dan key informan, observasi, studi pustaka dan dokumentasi. Agar memperoleh keabsahan data dilakukan analisis melalui Analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dari SWOT analisis yang digunakan, perusahaan perlu Meningkatkan pelatihan untuk kompetensi dan disiplin kerja bagi seluruh karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek krusial dalam menjalankan operasional perusahaan. Fokus utama dari manajemen SDM adalah mengelola kegiatan rekrutmen, pengembangan, pengelolaan, hingga pemberhentian karyawan. SDM dianggap sebagai aset utama perusahaan karena perannya yang signifikan dalam mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan akan menghadapi berbagai masalah serius yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang terorganisir dan efektif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan disiplin yang memadai.

PT. Agung Kelola Bersama, sebagai perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang keamanan (security), bekerja sama dengan berbagai gedung perkantoran di Jakarta, termasuk APL Tower. Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan, terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kompetensi dan disiplin kerja karyawan. Misalnya, beberapa karyawan kurang memiliki pengetahuan umum tentang tenant-tenant di APL Tower, sehingga ketika ada pengunjung yang menanyakan lokasi tenant tertentu, mereka tidak dapat memberikan informasi yang akurat dan mengarahkan pengunjung untuk bertanya kepada pihak lain seperti resepsionis. Selain itu, terdapat masalah ketidaksiplinan karyawan dalam kembali ke area kerja setelah jam istirahat, yang menyebabkan area kosong dan berpotensi menimbulkan keluhan dari pengunjung. Masalah-masalah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Agung Kelola Bersama perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kompetensi dan disiplin kerja.

Kompetensi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul

*Corresponding author.

E-mail: danisugiarto558@gmail.com (First Author)

cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun, data dari PT. Agung Kelola Bersama menunjukkan bahwa meskipun keterampilan karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, pengetahuan umum mereka justru menurun, terutama dalam lima bulan terakhir tahun 2023. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kurangnya kepedulian karyawan terhadap pentingnya pengetahuan umum, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka di lapangan.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, termasuk ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaksanaan tugas. Menurut Sari (2018), disiplin kerja adalah sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja, dan disiplin yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Data dari PT. Agung Kelola Bersama menunjukkan bahwa meskipun jumlah karyawan yang absen dan izin relatif rendah, masalah keterlambatan masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya disiplin dalam mengelola waktu mereka, dan manajemen perusahaan belum memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja. Jika masalah ini tidak segera diatasi, produktivitas dan kinerja karyawan akan terus menurun.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Data KPI (Key Performance Indicator) PT. Agung Kelola Bersama pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, dengan nilai KPI yang seringkali berada di bawah target. Hanya pada bulan Agustus dan September nilai KPI mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan masih bermasalah, dan salah satu penyebab utamanya adalah kurangnya kompetensi dan disiplin kerja. Jika kondisi ini terus berlanjut, dikhawatirkan dapat berdampak pada hubungan kerja dengan klien, bahkan berpotensi menyebabkan putus kontrak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah dalam manajemen SDM di PT. Agung Kelola Bersama, terutama terkait dengan kompetensi dan disiplin kerja karyawan. Penurunan pengetahuan umum dan masalah disiplin kerja, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, telah berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawan, antara lain melalui pelatihan yang terstruktur, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin, dan evaluasi kinerja yang lebih intensif.

Meskipun beberapa penelitian telah membahas pentingnya kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Pertama, penelitian sebelumnya cenderung fokus pada perusahaan besar atau sektor tertentu, sementara penelitian tentang perusahaan outsourcing, terutama di bidang keamanan, masih terbatas. Kedua, sebagian besar penelitian hanya mengidentifikasi masalah tanpa memberikan solusi yang konkret dan terukur untuk meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja. Ketiga, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menganalisis dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara holistik. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengisi celah ini, dengan fokus pada perusahaan outsourcing seperti PT. Agung Kelola Bersama, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

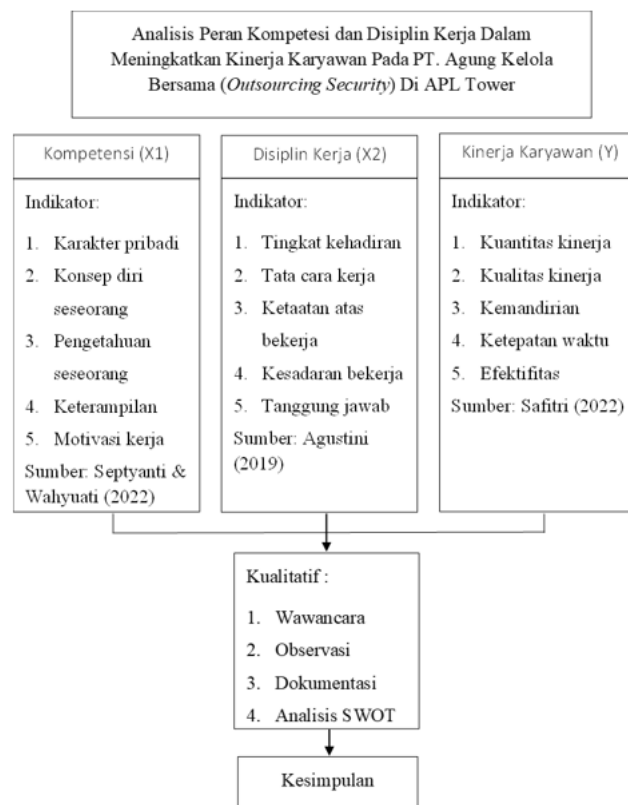
Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Sedangkan menurut pendapat Lubis et al. (2019), "Kompetensi merupakan keahlian pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada kondisi yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan aksi". Indikator-indikator kompetensi menurut Septyanti & Wahyuati (2022) meliputi beberapa aspek. Pertama, karakter pribadi, yang mencakup sifat fisik dalam diri seseorang yang tercermin dalam respons mereka terhadap suatu situasi atau informasi secara konsisten. Kemudian, konsep diri seseorang, yaitu sekumpulan keyakinan atau gambaran diri tentang diri mereka sendiri. Selanjutnya, pengetahuan seseorang, yang merujuk pada informasi dan wawasan yang dimiliki seseorang tentang detail tertentu. Keterampilan juga menjadi indikator penting, yang mencakup keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Terakhir, motivasi kerja, yang berasal dari diri sendiri dan sekitarnya, dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Husain (2018: 6) “Disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela”. Menurut Setyawati, Aryani, & Ningrum (2018: 407) “Disiplin kerja adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standar umum yang relevan. Disiplin yang baik mewakili tingkat tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, yang untuk meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan untuk mencapai tujuan organisasi. Situasi sukarela dari pekerja untuk mematuhi setiap pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan Perusahaan”. Menurut Sinambela, Al Hakim, & Irfan (2019: 309) “Disiplin Kerja adalah melakukan apa yang telah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan atau peraturan atau kebiasaan dengan para pemimpin dan pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh semua karyawan di perusahaan, baik atasan dan bawahan, baik tertulis maupun lisan. Serta siap menerima hukuman jika tidak menjalankan aturan yang telah disepakati”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2018:103) “Kinerja karyawan adalah efisiensi kerja maupun produksi kerja (output) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang dihitung dalam periode yang terbatas untuk mengetahui hasil baik dalam segi jumlah maupun mutunya”. Menurut Setyawati dkk. (2018:406) “Kinerja karyawan adalah deskripsi tingkat pencapaian impelentasi / program kebijakan / kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan”. Menurut Arisanti dkk. (2019:106) “Kinerja karyawan adalah ketersediaan individu atau kelompok untuk mengerjakan tugas serta mengembangkannya sesuai dengan peran mereka dengan hasil yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menjalankan dan memperbaiki pekerjaan maupun tanggung jawabnya untuk mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

- 1) Kompetensi beberapa karyawan belum cukup memadai terutama mengenai pengetahuan umum
- 2) Disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya diterapkan yaitu terlambat saat masuk kerja

- 3) Faktor Menurunnya kinerja karyawan PT. Agung Kelola Bersama berdasarkan nilai KPI salah satunya disebabkan oleh kurangnya Kompetensi dan Disiplin Kerja
- 4) Kinerja karyawan dapat meningkat salah satunya dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawan

3. METODE

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan untuk menganalisis peran kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agung Kelola Bersama (*Outsourcing Security*) Di APL Tower Jakarta adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:213) dalam Rijal Indra Kurnia dan Syaikul Wahab (2022:65) "Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme (tepatnya fenomenologi), yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna". Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk mempermudah dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya dapat diselesaikan secara cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah instrumen pokok dan instrument penunjang. Instrumen pokok adalah manusia itu sendiri sedangkan instrumen penunjang adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara. Analisis yang dipakai adalah model analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan), keduanya merupakan faktor internal dari PT. Agung Kelola Bersama. Sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) merupakan faktor eksternal dari PT. Agung Kelola Bersama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

SWOT Analisis

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities, Threats*). *Strengths* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan), keduanya merupakan faktor internal dari PT. Agung Kelola Bersama. Sedangkan *Opportunities* (peluang) dan *Threats* (ancaman) merupakan faktor eksternal dari PT. Agung Kelola Bersama. Menurut Rangkuti dalam Dj. Rusmawati (2017:918) menjelaskan bahwa, "Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*)."

a. Analisis Internal

- 1) Kekuatan (*Strengths*)
 - a) Karyawan memiliki kompetensi keahlian sebagai anggota security (Gada Pratama) yang diakui masyarakat.
 - b) Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.
 - c) Karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 2) Kelemahan (*Weakness*)
 - a) Beberapa karyawan kurang memiliki kompetensi pengetahuan umum.
 - b) Beberapa karyawan kurang disiplin dalam bekerja.
 - c) Pelatihan kompetensi dan disiplin kerja yang kurang konsisten.

b. Analisis Eksternal

- 1) Peluang (*Opportunities*)
 - a) Mendapat kepercayaan dan loyalitas para klien.
 - b) Dapat memperluas jaringan kerjasama dengan klien baru.
 - c) Mendapat kepercayaan dan citra baik dari masyarakat.
- 2) Ancaman (*Threats*)
 - a) Menurunnya kinerja karyawan secara berkelanjutan.
 - b) Putus kontrak dengan para klien.
 - c) Pesaing perusahaan di bidang jasa *security* semakin banyak.

c. Pilihan Strategi Berdasarkan Matrik TOWS

Matrik TOWS dapat di gunakan sebagai alat atau metode untuk menyusun faktor-faktor strategis baik secara eksternal dan internal. Matrik TOWS mampu menunjukkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman yang akan di hadapi perusahaan dan disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Matrik TOWS kemudian memiliki empat sel *alternative* strategis yaitu strategi SO, strategi ST, staregi WO, strategi WT. Matrik TOWS juga memiliki 9 sel (kolom) dan terdapat 4 sel faktor kunci yaitu T.O.W.S faktor

kunci tersebut diperoleh setelah menyelesaikan matrik IFAS (*Internal Strategic Factors Analysis Summary*) atau Analisis Faktor Strategi Internal dan EFAS (*External Strategic Factors Analysis Summary*) atau Analisis Faktor Strategi Eksternal. Selanjutnya empat faktor tersebut di masukan kedalam matrik TOWS. Faktor kunci S dan W dimasukkan ke kolom paling atas kemudian untuk faktor O dan T di masukan ke kolom paling kiri dan kolom kiri paling atas dibiarkan kosong. Berikutnya adalah tahap mencocokkan dan mencatat pada setiap kolom yang telah di tentukan dan berikan juga catatan dari jenis (S1,O1,W1,T1) pada bagian belakang setiap strategi berfungsi untuk menggambarkan setiap dasar pemikiran strategi.

Dari data yang telah dimasukkan ke dalam rincian faktor intenal dan eksternal kemudian akan di analisa dan di nilai untuk menentukan rumusan strategi apa yang tepat. Seperti yang tertera pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Strategi Berdasarkan Matrik TOWS

<p style="text-align: center;">Internal</p> <p style="text-align: center;">Eksternal</p>	<p>Strengths</p> <ol style="list-style-type: none"> Karyawan memiliki kompetensi keahlian sebagai anggota <i>security</i> (Gada Pratama) yang diakui masyarakat. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. 	<p>Weakness</p> <ol style="list-style-type: none"> Beberapa karyawan kurang memiliki kompetensi pengetahuan umum. Beberapa karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Pelatihan kompetensi dan disiplin kerja yang kurang konsisten.
<p>Opportunities</p> <ol style="list-style-type: none"> Mendapat kepercayaan dan loyalitas para klien. Dapat memperluas jaringan kerjasama dengan klien baru. Mendapat kepercayaan dan citra baik dari masyarakat. 	<p>STRATEGI S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan pelatihan kompetensi keahlian untuk seluruh karyawan agar lebih dipercaya masyarakat dan klien. Memperluas jaringan kerjasama dengan klien baru supaya perusahaan semakin dikenal oleh masyarakat. Memberikan jasa keamanan yang professional dan sesuai SOP agar tetap memperoleh kepercayaan dan loyalitas klien 	<p>STRATEGI W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Memberikan pelatihan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan umum karyawan. Memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menjadwalkan pelatihan karyawan secara konsisten.
<p>Threats</p> <ol style="list-style-type: none"> Menurunnya kinerja karyawan secara berkelanjutan Putus kontrak dengan para klien Pesaing perusahaan di bidang jasa <i>security</i> semakin banyak 	<p>STRATEGI S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan pelatihan bagi seluruh karyawan agar meningkatkan kinerja secara berkelanjutan Meningkatkan jasa keamanan agar tidak putus kontrak dengan klien Meningkatkan kompetensi karyawan dan kualitas pelayanan agar dapat bersaing dengan perusahaan di bidang yang sama 	<p>STRATEGI W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Memberikan pelatihan kompetensi agar meningkatkan kinerja karyawan Memberikan pelatihan yang berkelanjutan untuk karyawan sehingga meningkatkan pelayanan dan menghindari putus kontrak dengan para klien Memberikan pelatihan yang konsisten agar karyawan unggul dan dapat bersaing dengan Perusahaan di bidang yang sama

Sumber : Data diolah penulis, 2024

Pembahasan Penelitian

Penelitian ini telah memaparkan data tentang peran kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agung Kelola Bersama di APL Tower. Terkait dengan hasil penelitian ini, penulis mendapatkan temuan-temuan sebagai berikut:

1. Temuan Pertama

Temuan pertama yaitu PT. Agung Kelola Bersama di APL Tower kurang memiliki kompetensi terutama tentang pengetahuan umum, hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dan observasi, yaitu beberapa karyawan mengarahkan ke pihak lain saat ada pengunjung yang bertanya tentang letak tenant. Kemungkinan yang akan terjadi, jika anggota tidak memiliki pengetahuan umum tentang tenant, maka pengunjung akan *complaint* terkait ketidakpuasan pelayanan yang diberikan oleh petugas *security*. Hal tersebut jika dibiarkan terus berlanjut akan menurunkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Temuan Kedua

Temuan kedua yaitu anggota *security* PT. Agung Kelola Bersama kurang memiliki disiplin kerja, dibuktikan dengan hasil wawancara dan observasi penulis, dimana ada beberapa anggota *security* yang terlambat masuk kerja dan terlambat kembali ke area setelah jam istirahat. Hal tersebut dapat menimbulkan *complaint* apabila manajemen APL Tower melihat secara langsung tidak ada karyawan yang *stand by* di area.

3. Temuan Ketiga

Dengan menurunnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan seperti terdapat pada temuan pertama dan temuan kedua, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, hal tersebut jika terus dibiarkan dapat menyebabkan putus kontrak dengan klien.

4. Temuan Keempat

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Agung Kelola Bersama, dapat diperbaiki salah satunya dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan secara konsisten dan berkualitas.

Dari temuan-temuan yang telah dipaparkan, penulis mendapatkan hasil sebagai berikut:

Hasil penelitian yang pertama yaitu bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dari hasil wawancara kepada informan dan key informan, mereka menyetujui jika karyawan memiliki kompetensi yang unggul, maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iva Riyanti dan Dyah Pikanthi Diwanti dalam Jurnal Manajemen Bisnis Volume 5 Nomor 2 dengan judul Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian kedua yaitu Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara semua informan dan key informan menyetujui jika karyawan yang disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain dan Arief Budi Santoso dalam jurnal Tadbir Peradaban Volume 2 Nomor 3, dengan judul Analisis disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja.

5. PENUTUP

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki kompetensi yang unggul, maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kompetensi dan disiplin karyawan itu sendiri dengan meningkatkan pelatihan dari manajemen.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82-93.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.

- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2023). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Anasa Merak . Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 17(4), 2393-2406.
- Fatmawati, T., Barima, H., & Handayani, J. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Surya Yudha Cabang Bobotsari. Jurnal Ekonomi, 14(2), 14-25.
- Funan, E., & Sulaiman, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura Solusi Bandara Soekarno Hatta Tangerang. Spectrum: Multidisciplinary Journal, 1(2), 75-81.
- Herin, T. L. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi (Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari). Journal of Management and Business Accounting, 2(1), 68-79.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(3), 162-169.
- Mukhsin, M. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Business Management Journal, 19(1), 19-31.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mastika Nusantara. Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 3(1), 150-169.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 96-114.
- Patmarina, H., Sanida, N., Oktaviannur, M., & Harsinto, S. D. C. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 11(2), 1059-1075.
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 229-234.
- Rizal, M. A., & Pangestu, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Omega Karawang. Jurnal Universitas Pasundan Bandung.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi), 2(1), 57-68.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3).
- Wulandari, R. I., & Suryalena, S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 5(2), 5217-5232.
- Wulandari, T. D., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(6), 7897-7908