

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HD MOTOR 99 DENPASAR

Ni Nyoman Ari Novarini^{1*} | Sapta Rini Widyawati² | I Wayan Agus Andika³

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: novarino511@unmas.ac.id

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HD Motor 99 Denpasar. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi yang berjumlah 75 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi. Disiplin kerja yang baik penting untuk menjaga konsistensi dan tanggung jawab karyawan terhadap target yang telah ditetapkan. Sementara kepuasan kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang positif. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar PT. HD Motor 99 Denpasar harus meningkatkan kompetensi karyawannya melalui pelatihan dan pengembangan, memastikan pelaksanaan disiplin kerja yang konsisten, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang unggul akan mendorong pertumbuhan, menjadi faktor kunci dalam mendorong perusahaan maju, dan menjadi perwujudan usaha organisasi untuk mencapai visi dan tujuannya. Jika dibandingkan dengan unsur lainnya, SDM pada organisasi sangat penting. Karena manusia memiliki peran penting dalam kinerja, maka SDM membutuhkan pengetahuan yang dapat dipercaya. Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja bisnis adalah kinerja karyawan.

Menurut Irfansyah dalam Kuswati (2020) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, namun evaluasi kinerja dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan”. Menurut Iskamto (2021), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan pengalaman dan keseriusan waktu”. Dari asumsi Kalogiannidis (2020), menjabarkan bila “Kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai

perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja”.

Fenomena karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar yang kinerjanya dibawah standar berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan. Kinerja individu atau sekelompok karyawan dapat diidentifikasi dan dievaluasi jika organisasi telah menetapkan kriteria atau standar keberhasilan. Indikator kinerja karyawan, khususnya mutu hasil kerja pada PT. HD Motor 99 Denpasar dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan data kehadiran karyawan.

Tabel 1**Perentase Absensi Karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat Absensi Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6=5/4 x 100%
Januari	75	25	1875	36	1,92
Februari	75	23	1725	39	2,26
Maret	75	24	1800	40	2,22
April	75	23	1725	37	2,14
Mei	75	25	1875	40	2,13
Juni	75	24	1800	36	2,11
Juli	75	24	1800	29	2
Agustus	75	25	1875	29	1,54
September	75	22	1650	28	1,69
Oktober	75	25	1875	35	1,86
November	75	24	1800	42	2,33
Desember	75	25	1875	38	2,02
Jumlah					24,22
Rata-Rata					2,02

Sumber: PT. HD Motor 99 Denpasar

Dengan rata-rata ketidakhadiran per bulan sebesar 2%, Tabel 1 di atas menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. HD Motor 99 Denpasar. Perusahaan PT. HD Motor 99 Denpasar memiliki toleransi maksimal lebih dari 1%.

Menurut Heriono dalam Khafifah (2023), menjabarkan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi”. Dari asumsi Anwar, *et al.* (2020), menyatakan bahwa “Kompetensi mengacu pada cara seseorang mengatasi efektivitas kinerjanya, baik di tempat kerja maupun dalam hal mendasar, dan mengklaim menetapkan standar sebagai hal yang penting untuk

mencapai kinerja pekerjaan yang baik, kompetensi berkaitan dengan kemampuan menambah nilai dengan melakukan pekerjaan dan tugas sebaik mungkin”. Sedangkan menurut Amrutha, *et al.* (2021), menyatakan bahwa “Kompetensi merupakan komponen penting keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi”.

Hasil wawancara menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan beberapa karyawan dengan kebutuhan di PT. HD Motor 99 Denpasar, khususnya di bagian service atau mekanik PIT. Sebagai dealer otomotif, sebaiknya PT. HD Motor 99 Denpasar memprioritaskan perekrutan karyawan yang memiliki pendidikan teknik mesin serta pengalaman kerja di bidang otomotif, terutama untuk posisi yang berkaitan dengan pelayanan teknis.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Khafifah (2023), Yusuf *et al.* (2021), dan Pratama (2023), menjabarkan bila kompetensi berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi hasilnya tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Hajjali *et al.* (2022), Permadi, *et al.* (2023), Elkhori & Budianto (2024), menjabarkan bila kompetensi berkontribusi negative pada kinerja.

Adapun menurut Usman & Sandyaningrum (2022), menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin dapat menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Dari asumsi Sitopu, *et al.* (2021), menyatakan bahwa “Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin maka pegawai akan berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik”.

Hasil wawancara mengungkapkan fenomena kurangnya kesadaran karyawan di PT. HD Motor 99 Denpasar untuk mematuhi peraturan perusahaan, terutama terkait ketepatan waktu kerja. Untuk meningkatkan performa karyawan, setiap individu diharapkan mematuhi seluruh aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kepatuhan ini penting demi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran operasional.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Butarbutar & Nawangsari (2022), Irfan (2022), dan Paulus (2023), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi hasilnya tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Sutioningsih & Handayani (2021), dan Neldiyati (2023), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi negative pada kinerja.

Menurut William, *et al.* (2020), menyatakan bahwa “Selain kompetensi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel yang sangat memengaruhi

kinerja individu dan organisasi. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka”. Adapun menurut Amin (2021), menyatakan bahwa “Dengan usaha dan penggunaan metode yang tepat dalam melaksanakan tugas, maka suatu keberhasilan dapat dihasilkan. Keberhasilan yang dihasilkan akan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara, hubungan antar karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar dicirikan dengan adanya perselisihan, yang ditandai dengan adanya perbedaan pendapat dan komunikasi yang buruk. Keadaan ini dapat berdampak buruk pada produktivitas, motivasi, dan semangat kerja. Agar perselisihan ini tidak berkembang menjadi perselisihan yang lebih besar dan mengganggu kinerja organisasi, maka sangat penting bagi perusahaan untuk segera menyelesaikannya.

Dari pengkajian yang dilaksanakan Rinny *et al.* (2020), Setyaningrum & Ekhsan (2021), dan Arman *et al.* (2023), menjabarkan bila kepuasan kerja berkontribusi positif pada kinerja. Tetapi hasilnya tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Riyanto *et al.* (2021), Fitri & Endratno (2021), menjabarkan bila kepuasan kerja berkontribusi negative pada kinerja.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan, juga dikenal sebagai GST (Goal Setting Theory) pertama kali diusulkan oleh Locke (1968), menjabarkan bahwa “Adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan pretasi kerja (kinerja)”. Salah satu bagian dari teori motivasi adalah teori penetapan tujuan. Ide dasar teori ini adalah bahwa perilaku kerja seseorang akan dipengaruhi oleh pemahamannya terhadap tujuan, atau apa yang diharapkan organisasi darinya. Banyak penelitian telah menggunakan teori penetapan tujuan Locke untuk menjelaskan mengapa orang termotivasi untuk bekerja dengan cara yang berbeda.

Kinerja Karyawan

Menurut Irfansyah (2020), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan”. Adapun menurut Darvishmotevali & Ali (2020), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif”. Menurut Prasetyo & Marlina (2019), menyatakan bahwa “Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian yaitu Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, Produktivitas”.

Kompetensi

Menurut Heriono dalam Khafifah (2023), menyatakan bahwa “Kompetensi mengacu pada cara seseorang mengatasi efektivitas kinerjanya, baik di tempat kerja maupun dalam hal mendasar, dan mengklaim menetapkan standar sebagai hal yang penting untuk mencapai kinerja pekerjaan yang baik”. Menurut Anwar *et al.* (2020), menyatakan bahwa “Kompetensi berkaitan dengan kemampuan menambah nilai dengan melakukan pekerjaan dan tugas sebaik mungkin”. Dari pengkajian yang dilaksanakan Khafifah (2023), Yusuf *et al.* (2021), dan Pratama (2023), menjabarkan bila kompetensi berkontribusi positif pada kinerja. Penyajian temuan penelitian sebelumnya memungkinkan perumusan hipotesis berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar

Disiplin Kerja

Usman & Sandyaningrum (2022), menyatakan bahwa “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin dapat menentukan baik buruknya kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Hertati *et al.* (2020) menyatakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Dari pengkajian yang dilaksanakan Butarbutar & Nawangsari (2022), Irfan (2022), dan Paulus (2023), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja. Penyajian temuan penelitian sebelumnya memungkinkan perumusan hipotesis berikut:

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar.

Kepuasan Kerja

Menurut William, *et al.* (2020), menyatakan bahwa “Selain Kompetensi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja”. Sedangkan menurut Paais & Pattiruhu (2020), menyatakan bahwa “Kepuasan karyawan umumnya dianggap sebagai pendorong retensi karyawan dan produktivitas karyawan”. Dari pengkajian yang dilaksanakan Rinny *et al.* (2020), Setyaningrum & Ekhsan (2021), dan Arman *et al.* (2023), menjabarkan bila kepuasan kerja berkontribusi positif pada kinerja. Penyajian temuan penelitian sebelumnya memungkinkan perumusan hipotesis berikut:

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. HD Motor 99 Denpasar, sebuah perusahaan yang bertindak sebagai salah satu dealer resmi mobil Honda. Alamat perusahaan ini adalah Jl. Hayam Wuruk No. 27, Sumerta Kauh, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80236. Pengkajian ini berobjek variabel yang sudah ditetapkan sebagai topik. Pengkajian ini berpopulasi pekerja PT. HD Motor 99 Denpasar yang totalnya 75 pekerja. Untuk menetapkan sampelnya dipakai sampel jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel sejumlah 75 pekerja. Untuk menghimpun datanya dipakai metode kuesioner, wawancara serta observasi. Untuk menganalisa datanya melalui regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Setiap koefisien korelasi untuk variabel yang diteliti memiliki nilai lebih tinggi dari 0,30, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji validitas. Keandalan setiap indikasi penelitian ditunjukkan oleh hal ini. Keandalan pengukuran dinilai menggunakan skor Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, keandalan setiap instrumen dalam penelitian ini ditunjukkan oleh skor Cronbach's Alpha-nya, yang lebih dari 0,60. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi konvensional dan analisis regresi linier berganda:

Tabel 2.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		75
Norma Parameter ^{ab}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,01717482
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,042
	Negative	-0,070
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{cd}

Sumber: Data diolah, 2024

Temuan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel untuk uji kenormalan menunjukkan nilai asimptotik bertanda (2-tailed) sebesar 0,200. Karena angka ini lebih tinggi dari 0,05, dapat dikatakan bahwa data residual model regresi terdistribusi secara teratur.

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,372	2,106		1,772	0,081	
	Kompetensi	0,187	0,074	0,231	2,535	0,013	0,804
	Disiplin Kerja	0,389	0,068	0,490	5,714	0,000	0,912
	Kepuasan Kerja	0,255	0,092	0,253	2,758	0,007	0,797

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel menunjukkan nilai asimptotik bertanda (2-tailed) sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi terdistribusi secara teratur karena nilai ini lebih dari 0,05.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,867	1,271		3,829	0,000
	Kompetensi	-0,011	0,045	-0,031	-0,246	0,807
	Disiplin Kerja	-0,060	0,041	-0,174	-1,473	0,145
	Kepuasan Kerja	-0,084	0,056	-0,190	-1,502	0,138

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa setiap model memiliki nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas maupun ketidaksetaraan varians pada residual dari data yang berbeda dalam model regresi ini.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,732	2,106		1,772	0,081
	Kompetensi	0,187	0,074	0,231	2,535	0,013
	Disiplin Kerja	0,389	0,068	0,490	5,714	0,000
	Kepuasan Kerja	0,255	0,092	0,253	2,758	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berikut ini adalah persamaan model regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel sebelumnya: $0,187X_1 + e + 3,732 + 0,389X_2 + 0,255X_3 = Y$. Penjelasan berikut diberikan oleh persamaan ini:

Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 18,7% untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Kompetensi, menurut koefisien beta variabel Kompetensi sebesar 0,187. Kenaikan variabel Kompetensi akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,7% jika koefisiennya negatif.

Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 38,9% untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Disiplin Kerja, menurut koefisien beta variabel sebesar 0,389. Peningkatan disiplin kerja akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,9% jika hasilnya tidak menguntungkan.

Kenaikan satu unit pada variabel Kepuasan Kerja akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,5%, menurut nilai beta variabel sebesar 0,255. Penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,5% akan diakibatkan oleh kenaikan variabel Kepuasan Kerja jika koefisiennya negatif.

Tabel 6.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	0,724 ^a	0,525	0,505	2,059	0,525	26,130	3	71	0,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2024

Dengan nilai R sebesar 0,724, yang berada dalam kisaran 0,60 hingga 0,79 berdasarkan kriteria interpretasi koefisien korelasi, temuan studi korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut mencakup sekitar 52,5% varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, menurut nilai R² sebesar 0,525. Model ini dapat dianggap signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor independen tersebut secara bersama-sama berdampak pada kinerja karyawan, dengan nilai F Change sebesar 26,130 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05).

Tabel 7

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,724 ^a	0,525	0,505	2,059
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi				

Sumber: Data diolah, 2024

Faktor kompetensi, disiplin kerja, dan kebahagiaan kerja memiliki pengaruh sekitar 50,5% terhadap perbedaan kinerja karyawan, berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,505 yang merupakan jumlah variabel independen dalam model. Sementara itu, faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini memiliki pengaruh terhadap sisanya, yaitu 49,5%. Temuan ini menunjukkan seberapa baik model yang diterapkan menangkap hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pekerja.

Tabel 8

Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,732	2,106		1,722	0,081
Kompetensi	0,187	0,074	0,231	2,535	0,013
Disiplin Kerja	0,389	0,068	0,490	5,714	0,000
Kepuasan Kerja	0,255	0,092	0,253	2,758	0,007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2024

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keahlian yang lebih tinggi dapat berkinerja lebih baik, menurut penelitian ini. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Dari pengkajian yang dilaksanakan Khafifah (2023), Yusuf et al. (2021), dan Pratama (2023), menjabarkan bila kompetensi berkontribusi positif pada kinerja. Penelitian ini menegaskan kembali betapa pentingnya pengembangan kompetensi dalam mendorong kinerja pekerja yang luar biasa.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan studi menunjukkan bahwa individu yang bekerja dengan disiplin yang lebih tinggi dapat berkinerja lebih baik. Akuntabilitas karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka tercermin dalam disiplin kerja, yang membuat tempat kerja lebih efektif dan

produktif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sangat penting bagi bisnis untuk terus meningkatkan budaya disiplin kerja mereka.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Dari pengkajian yang dilaksanakan Butarbutar & Nawangsari (2022), Irfan (2022), dan Paulus (2023), menjabarkan bila disiplin kerja berkontribusi positif pada kinerja. Penelitian ini menyoroti betapa pentingnya disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan sebaik mungkin.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan bahwa pekerja dapat berkinerja lebih baik ketika mereka secara umum merasa bahagia dengan posisi mereka. Kepuasan kerja mendorong terciptanya tempat kerja yang lebih harmonis, karyawan yang lebih produktif, dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengakuan, penghargaan, dan fasilitas yang memenuhi kebutuhan mereka.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Dari pengkajian yang dilaksanakan Rinny *et al.* (2020), Setyaningrum & Ekhsan (2021), dan Arman *et al.* (2023), menjabarkan bila kepuasan kerja berkontribusi positif pada kinerja. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya kenikmatan kerja sebagai komponen taktis untuk meningkatkan kinerja puncak pekerja.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Kompetensi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan akan secara langsung meningkatkan tingkat kinerja mereka. Disiplin kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, pekerja yang mempraktikkan disiplin yang lebih tinggi di tempat kerja dapat memberikan hasil kinerja yang lebih unggul. Kebahagiaan kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan saling terkait secara positif.

Limitasi

Ada kemungkinan bahwa jawaban responden jajak pendapat tidak selalu mewakili pendapat mereka secara akurat. Perbedaan persepsi, pemahaman, atau bagaimana masing-masing responden memahami pertanyaan mungkin menjadi penyebabnya. Hanya variabel-variabel berikut yang diteliti dalam penelitian ini: kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Paradigma penelitian ini mengecualikan elemen-elemen lain yang mungkin memengaruhi kinerja pekerja, seperti tempat kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Lebih jauh, karena penelitian ini hanya berfokus pada PT. HD Motor 99 Denpasar, temuannya tidak dapat diterapkan secara luas pada produsen mobil lain atau bisnis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224–5228.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876.
- Anwar, Hermanto, & Saufi, A. (2020). The influence of competence toward employee performance in Harbormaster's Office and Port Authority. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 104(8), 39–44.
- Arman, A., Echdar, S., & Ilyas, J. B. (2022). The influence of leadership quality on employee performance through job satisfaction and public service motivation at the Industry Trade Service of Cooperatives and Small Medium Enterprises in Soppeng Regency. *Point of View Research Economic Development*, 3(2).
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation (Case study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 468–486.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Elkhori, N. E. M. (2024). *Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Bank BTN KCS Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship

- behavior sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Hertati, L., Safkaur, O., & Simanjuntak, M. A. (2020). How to align management commitments to the successful implementation of management accounting information systems in manager decision making. *IJTC Ilomata International Journal of Tax*, 1, 89–102.
- Irfan, M. (2022). The influence of work discipline, work motivation and leadership style on employee performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36.
- Irfansyah. (2020). The duties and functions performance of Aceh Human Resources Improvement Institutions in scholarship study program implementation in Aceh Government. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 160–165.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of effective business communication on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
- Khafifah, D. (2023). The influence of competence and motivation on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Tanjung Karang. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 696–703.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Neldiyati, S. (2023). Pengaruh learning organization, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 942–956).



- Nurzanah, E., & Damaiyanti, A. (2023). Literature review: The influence of motivation, work discipline, job satisfaction, and employee loyalty on employee performance. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Sciences*, 2(4), 111–116.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577–588.
- Paulus, P. (2023). The effect of remuneration, work discipline and motivation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 23–32.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157–165.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Pratama, A. G. (2023). The influence of supervision and employee competence on the performance of the Safety Development Sector of the South Tangerang City Transportation Office. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(12), 2529–2545.
- Pratama, R. I., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2022). Implementation of work discipline in improving employee performance in the Disciplinary Section of Perum Peruri. *Jurnal Mantik*, 6(1), 440–447.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The role of job satisfaction in mediating the influence of quality of work life on employee performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54.



- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan (R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutianingsih, S., & Handayani, T. K. W. (2021). Effect of work motivation, work discipline and perception of organizational support on employee performance in Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4).
- Usman, O., & Sandyaningrum, M. (2022). Effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. *Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance*.
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The influence of leadership, organizational culture, and work competence on employee performance through work motivation. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218–234.
- William, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 3(2), 267–273.
- Yusuf, M., Arifin, Z., & Firdausi, I. (2021). The influence of leadership style and employee competence with organizational climate as an intervening variable on employee performance in educational institutions. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(11), 59–69.