

Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Putri Nursyifa¹, Thalitha Syalasya², Vevi Julvina³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dan Bisnis,

Universitas Pembangunan Jaya

Email: putri.nursyifa@student.upj.ac.id¹, thalitha.syalasya@student.upj.ac.id²

vevi.julvina@student.upj.ac.id³

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline, organizational culture, and human resource quality on employee performance. The authors of this study found that organizational culture, human resource quality, work discipline, and motivation have a substantial impact on employee performance, serving as independent variables. This is because a strong corporate culture will motivate workers to achieve common goals and encourage improved employee performance. Ultimately, this will influence employee behavior in the direction desired by the company.*

Keywords: *Organizational Culture, Human Resources Quality, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Para penulis penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan, yang berfungsi sebagai variabel independen. Hal ini disebabkan karena budaya perusahaan yang kuat akan memotivasi para pekerja untuk mencapai tujuan bersama dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan.

Kata kunci: : Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Organisasi membutuhkan berbagai sumber daya untuk setiap operasi. Jika sumber daya tidak dikelola dengan baik, maka sumber daya tersebut tidak akan berguna. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mengelolanya. Karena mereka memiliki dorongan, ide, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh badan-badan pemerintah ini, sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk terus beroperasi. Modal yang menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya adalah sumber daya manusianya. Agar hasil kerja karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kemauan, bakat, dan sikap yang diperlukan, misalnya, kinerja

Received Febuari 07, 2023; Revised Maret 2, 2023; April 01, 2023

* Putri Nursyifa, putri.nursyifa@student.upj.ac.id

karyawan yang rendah. Salah satu elemen yang mempengaruhi keberhasilan bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan karena penurunan kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja bisnis secara keseluruhan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Anoraga (2009) mengatakan bahwa motivasi, pendidikan dan pelatihan, gaji, teknologi, keterampilan, dan disiplin kerja merupakan aspek-aspek yang berdampak pada kinerja.

Pendidikan, pelatihan, dan kursus yang masih menjadi masalah dan penghalang dalam mengubah kinerja karyawan adalah salah satu instrumen dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia karyawan. Ketika menetapkan instruksi untuk pekerja yang akan melakukan tugas-tugas penting, cara pandang karyawan terhadap budaya perusahaan dapat dilihat.

Untuk menciptakan perusahaan yang kuat, budaya agensi memainkan peran penting dalam menanamkan kepercayaan diri karyawan. Hal ini dilakukan dengan membina hubungan di antara anggota staf dan mencontohkan perilaku yang sesuai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan membayar karyawan atas bantuan mereka, prosedur ini dapat meningkatkan budaya organisasi dan menjamin bahwa mereka bekerja sesuai dengan organisasi. Perusahaan harus dapat menciptakan situasi yang dapat menimbulkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja selain budaya organisasi. Disiplin kerja karyawan mengacu pada sikap dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua ketentuan hukum yang berlaku dalam organisasi atau bisnis tempat mereka bekerja. Menurut (Wibowo, 2015), budaya organisasi dapat berdampak pada seberapa baik kinerja sumber daya manusia, dan dampak ini secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan ketika memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Agar karyawan benar-benar memahami dan menerapkan nilai-nilai yang ada, merangkulnya, dan memperjuangkannya untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal, sebuah organisasi perlu memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi harus menjadi pertimbangan dalam semua tugas yang dilakukan dan keputusan yang diambil karena dapat mempengaruhi bagaimana orang bertindak. Akibatnya, budaya organisasi yang berkembang memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana individu

melakukan pendekatan dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling signifikan, menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016), karena semakin kuat disiplin seorang karyawan, maka semakin besar pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil terbaik sulit dicapai oleh perusahaan bisnis tanpa adanya disiplin karyawan yang kuat. Pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada disiplin, yang digunakan untuk mendorong pekerja melakukan kontrol diri saat menyelesaikan tugas baik secara individu maupun kelompok. Untuk mencapai kinerja yang baik, hukuman juga membantu dalam melatih karyawan untuk mengikuti dan menghargai pedoman, praktik, dan kebijakan yang berlaku.

Sumber daya manusia yang dapat diandalkan diperlukan untuk melakukan perubahan ke arah yang menguntungkan. Manusia harus diatur dalam suatu manajemen, yaitu manajemen sumber daya manusia, untuk kepentingannya (MSDM). Manusia, seperti yang telah diketahui, adalah kekuatan penggerak perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian atau kegagalan tujuan perusahaan. Karyawan, yang juga dikenal sebagai sumber daya manusia, terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi untuk memastikan tercapainya visi dan tujuan perusahaan. Bersamaan dengan hal ini, bisnis ini sering menawarkan pendidikan dan pelatihan kepada anggota staf yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka, namun beberapa pekerja telah mengikuti sesi pelatihan tetapi belum dapat menggunakan apa yang mereka pelajari.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian konseptual, yang menurut (Sugiyono, 2017), merupakan hubungan yang secara teoritis menghubungkan antara variabel penelitian yang berbeda, antara lain variabel dependen atau terikat dengan variabel independen atau bebas yang akan diukur atau diamati melalui proses penelitian yang akan dilakukan. Hasilnya, penulis dan rekan-rekan menemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel dependen Motivasi dan Kinerja Karyawan (Y) dengan faktor

independen Budaya Organisasi (X1), Kualitas SDM (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Hal ini dimaksudkan agar budaya perusahaan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik, kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan tersebut akan dapat meningkat sehingga target perusahaan akan tercapai dengan adanya disiplin kerja yang baik dari para karyawan, seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, dan mentaati peraturan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terbentuk atas kata budaya serta organisasi, setiap kata memiliki arti yang berbeda. Budaya biasanya merupakan nilai internal yang memengaruhi sikap dan perilaku seseorang (Indriyaningrum, Rijanti & Sari, 2020). Anggota organisasi terkait erat dengan ikatan budaya yang mereka kembangkan dan gunakan untuk mempertahankan operasi sehari-hari di dalam konteks organisasi. Ketika berbicara tentang bagaimana karyawan terhubung satu sama lain, bagaimana mereka menangani masalah di dalam perusahaan, atau bahkan bagaimana mereka bekerja, budaya membuat perbedaan. Keberagaman di antara semua anggota organisasi disatukan menjadi satu kesatuan melalui budaya untuk melakukan tindakan yang sama (Busro, 2018).

Budaya organisasi seseorang berfungsi sebagai landasan untuk semua kegiatan dan kewajiban mereka yang terkait dengan budaya organisasi individu tersebut (Mauli & Eunike, 2020). Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku karyawan karena budaya organisasi menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi (Suhardi & Maharani, 2020). Proses penggabungan preferensi budaya dan perilaku setiap orang ke dalam tatanan baru, yang dikenal sebagai budaya organisasi, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bagaimana masalah dan tujuan tertentu ditangani (Asbari, Budi & Purwanto, 2020). Oleh karena itu, budaya perusahaan merupakan kualitas atau dasar yang disepakati oleh semua karyawan.

Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) terdapat sejumlah fungsi dari budaya organisasi seperti:

1. Menetapkan perbandingan karena keberadaan budaya tertentu dapat menjadi karakteristik yang menentukan dari suatu organisasi.
2. Karena budaya akan menjadi ciri khas dan digunakan oleh setiap individu anggota organisasi, sebagai identitas mereka.
3. Mendorong anggota untuk mematuhi tingkat komitmen organisasi; budaya organisasi yang kuat dihasilkan dari komitmen yang tinggi dari semua anggota.
4. Berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan seluruh anggota organisasi dan mampu menetapkan norma-norma yang wajar untuk mencegah penyalahgunaan wewenang.
5. Mengubah cara setiap orang dalam organisasi berperilaku ketika berinteraksi dengan anggota internal dan eksternal.

Faktor Budaya Organisasi

Oleh (Busro, 2018) faktor dalam budaya organisasi seperti:

1. Dampak umum, seperti pergeseran nilai tukar mata uang, harga bahan baku yang berfluktuasi, ketentuan upah regional yang tinggi.
2. Dampak terhadap cita-cita masyarakat, seperti pentingnya kesopanan dan kebersihan.
3. Pertimbangan internal organisasi, seperti kinerja perusahaan dalam menyelesaikan isu-isu terkini dan kebijakan internal.

Kualitas SDM

Pada tingkat mikro (organisasi) dan makro (global), sumber daya manusia sangat penting. Kualitas sumber daya manusia yang mengawasi dan menjalankan organisasi apa pun, tidak peduli seberapa besar atau kecil, nasional atau dunia, adalah kunci keberhasilannya. Hanya sumber daya manusia yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dorongan, dan kapasitas untuk bekerja (rasio, rasa, dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia, perusahaan tidak dapat bergerak dan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Agar terjadi keseimbangan antara tuntutan bisnis perusahaan dengan kebutuhan SDM, maka SDM harus dikelola dengan baik dan profesional.

Sugeng (2002) mendefinisikan kualitas sumber daya manusia sebagai pengetahuan, keterampilan, dan bakat individu yang dapat diaplikasikan pada produksi jasa profesional. Akibatnya, pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan membutuhkan lebih banyak fokus. Tingkat bakat dan kemauan yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia menentukan kualitas mereka. Tingkat ini dikontraskan dengan tingkat yang dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dari waktu ke waktu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Dalam rangka mewujudkan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek, perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang sumber daya manusia tentu ingin selalu memiliki akses terhadap tenaga kerja yang berkualitas dan memenuhi standar kompetensi yang diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan sukses. Berikut ini adalah tugas-tugas manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan Perencanaan melibatkan pengukuran kondisi tenaga kerja saat ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja tersebut secara efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi sekaligus membantu realisasi tujuan.
2. Pengorganisasian adalah proses mengatur karyawan dengan memutuskan alokasi tugas, hubungan kerja, dan pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan memberikan instruksi kepada anggota staf mendorong mereka untuk bekerja sama dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan ini dikenal sebagai pengarahan. Untuk mendapatkan personil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dikenal sebagai pengadaan.
4. Pengendalian adalah praktik untuk menjaga agar para pekerja tetap terkendali sehingga mereka mengikuti kebijakan organisasi dan melakukan tugas sebagaimana mestinya. Tindakan korektif atau perbaikan dilakukan jika terjadi penyimpangan.

5. Pengembangan Dengan instruksi dan pelatihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan ditingkatkan. Pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan harus sesuai dengan tuntutan pekerjaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Kompensasi Yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
6. Untuk mencapai kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan, integrasi adalah kegiatan menyatukan tuntutan tenaga kerja dengan tuntutan perusahaan.
7. Khususnya tugas-tugas pemeliharaan atau penguatan mental, fisik, dan loyalitas agar mereka tetap bersedia bekerja sama sampai pensiun.
8. Kedisiplinan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi karena tanpa kedisiplinan, sulit untuk mencapai tujuan pada tingkat yang paling tinggi.
9. Pemberhentian adalah ketika hubungan karyawan dengan pemberi kerja diakhiri.

Disiplin Kerja

Salah satu landasan kesuksesan sebuah perusahaan adalah penerapan disiplin yang dilakukan secara terus menerus oleh seluruh karyawannya. Disiplin adalah suatu sikap yang taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggarnya (Irham Fahmi, 2016). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, disiplin merupakan suatu jenis sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan pedoman yang disahkan oleh manajemen (Rumagit, Pulina dan Ferdy, 2019).

Menurut Sinambela (2017), disiplin adalah sikap mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja untuk menyelesaikan masalah kinerja karyawan. Disiplin juga mengacu pada potensi karyawan yang terarah dan saling berkesinambungan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan diterima. Menurut Wasiman & Syafitri (2020), disiplin adalah suatu keadaan dimana kedisiplinan dikatakan baik jika karyawan dan orang lain yang terlibat menghormati peraturan dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawab yang diberikan. Hal ini semakin memperkuat pemahaman kita tentang motivasi.

Tujuan dan Manfaat Disiplin

Menurut (Sinambela, 2017) maksud dan manfaat disiplin dalam sebuah perusahaan yaitu:

- a. Mengembangkan rasa empati kepada orang lain Tujuan dari disiplin adalah untuk mengembangkan pribadi yang berbelas kasih dan peka terhadap perasaan orang lain.
- b. Mengembangkan empati dan rasa tanggung jawab Meningkatkan kepedulian, integritas, dan keterampilan memecahkan masalah adalah tujuan dari disiplin.
- c. Menanamkan sopan santun dan keterampilan manajemen waktu Menggunakan disiplin sebagai panduan dapat membantu Anda menyelesaikan tugas secepat mungkin.
- d. Menumbuhkan ketenangan Tujuan disiplin adalah menjaga segala sesuatu di tempat kerja agar tetap tertata dengan baik.
- e. Meningkatkan kepercayaan diri Disiplin berusaha untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang ketika mereka bekerja.
- f. Mendorong kemandirian dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat Tujuan dari disiplin adalah untuk membentuk karakter seseorang sehingga mereka lebih mandiri dan mampu merasa nyaman di tempat kerja. Karier menguntungkan bagi pekerja dan perusahaan.

Faktor Disiplin

Menurut (Saputri, 2019) faktor yang berpengaruh terhadap disiplin seperti:

- a. Jumlah gaji memadai. Karyawan akan melakukan yang terbaik jika dibayar dengan layak.
- b. Ada atau tidak adanya pemimpin teladan Para pemimpin harus menunjukkan disiplin ini jika mereka ingin disiplin ini ditegakkan.
- c. Adanya pedoman yang jelas yang dapat diikuti Jika ada peraturan tertulis yang spesifik untuk digunakan sebagai pedoman, disiplin akan diterapkan.
- d. Keberanian pemimpin untuk mengambil keputusan. Semua karyawan akan dipaksa untuk menahan diri dari perilaku yang melanggar peraturan dengan tindakan tegas terhadap ketidakdisiplinan karyawan.

- e. Adanya pengawasan dari manajemen Supervisor secara teratur memberikan instruksi kepada tim sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien dan sesuai jadwal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, atau konvensi yang telah lama diterima dan ditaati oleh anggota organisasi sebagai standar perilaku dan penyelesaian masalah organisasi dikenal sebagai budaya organisasi (Darodjat, 2015). Menurut Priansa & Garnida (2013), budaya organisasi merupakan sistem nilai yang telah terbentuk dan mendarah daging dalam sebuah perusahaan dan memberikan identitas yang unik. Budaya organisasi memiliki berbagai tujuan, termasuk menetapkan batas-batas untuk mendefinisikan peran untuk menunjukkan perbedaan yang jelas antara organisasi, memberikan anggota organisasi rasa identitas yang melampaui kepentingan individu mereka, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Kesadaran diri dari anggota organisasi, penetapan tujuan yang aktif, kepribadian yang baik, kinerja, dan orientasi tim di mana para anggotanya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi, dan berkoordinasi dengan baik adalah tanda-tanda budaya organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang diciptakan dan diimplementasikan dalam sebuah perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Ricky Griffin (2004: 208) menegaskan bahwa barang dan jasa harus berkualitas tinggi. Meskipun kualitas menjadi semakin penting untuk produk dan jasa, kualitas masih memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan. Oleh karena itu, kualitas layanan telah meningkat menjadi titik perdebatan yang krusial di sektor korporat dan institusional. Sumber daya adalah aset fundamental yang dibutuhkan untuk pengembangan organisasi atau institusi. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia dan sumber daya alam.

Upaya untuk mendapatkan kualitas Untuk menjadi orang yang sukses, efisien, dan produktif, sumber daya manusia harus dilatih dan ditingkatkan. Karena faktor-faktor berikut ini, kekurangan dan kelemahan manusia dapat dikurangi atau dicegah sehingga tidak mengganggu kualitas pekerjaan mereka: 1) Tugas dan arahan harus jelas 2) Tugas dan instruksi disesuaikan dengan keadaan pengembalian amanah 3) Memperhatikan kritik dan menolaknya dengan bijaksana 4) Memberikan bantuan yang bermanfaat 5)

Memberikan instruksi untuk memberantas ketidaktahuan dan mengurangi kekurangan 6) Terus berusaha untuk belajar lebih banyak atau melakukan penelitian.

Menurut Ricky Griffin (2004:187) Fisik (kualitas fisik) dan non-fisik (kualitas non-fisik), yang meliputi kapasitas untuk bekerja, berpikir, dan bakat-bakat lainnya, merupakan dua komponen yang membentuk kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan atau keahlian, pengalaman, kematangan, dan sikap di samping keterampilan atau kekuatan fisik. Sumber daya manusia yang berkualitas, menurut peneliti, pada kenyataannya sulit didapat dan harus diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Kegiatan yang dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dianggap sebagai pelatihan dan pengembangan. Kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam. Pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas SDM. Kualitas SDM yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Kerja dan Kedisiplinan Karyawan Kedisiplinan adalah salah satu cara untuk menjaga ketertiban dalam sebuah organisasi, yang merupakan kualitas utamanya. Tujuan dasar dari disiplin adalah untuk mencegah pemborosan waktu dan energi untuk memaksimalkan efisiensi. Selain itu, disiplin bertujuan untuk menghentikan pencurian, kecerobohan, dan bentuk-bentuk pelanggaran lainnya yang dapat merusak atau menghilangkan properti, mesin, dan alat perdagangan lainnya. Selain itu, disiplin bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan di antara anggota staf dan menghentikan ketidaktaatan yang disebabkan oleh kesalahpahaman dan interpretasi yang salah. Organisasi memiliki aturan yang harus diikuti oleh semua karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin kerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Dinyatakan oleh Hasibuan (2017) "Fungsi operatif yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan karena berkorelasi langsung dengan prestasi kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang efektif, organisasi bisnis akan kesulitan untuk memberikan hasil yang terbaik".

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, kualitas SDM, dan disiplin kerja; semakin kuat budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan. Salah satu komponen yang paling penting bagi sebuah perusahaan atau firma untuk dapat beroperasi dengan baik adalah sumber daya manusianya. Meskipun sumber daya lainnya telah disediakan, perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi secara efektif tanpa komponen ini atau jika kualitasnya buruk. Akan lebih mudah untuk berhasil dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun dalam bisnis jika tersedia sumber daya manusia yang baik. Disiplin kerja yang digunakan oleh karyawan dalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Perusahaan harus lebih fokus pada pengembangan karir karyawan dan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Perusahaan juga harus memastikan bahwa program tersebut mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi karir karyawan dan terhubung dengan rencana perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan dan kualitas sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Perusahaan dengan kualitas kedisiplinan dan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dapat mendorong motivasi individu karyawan untuk bangkit demi mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan.

DAFTAR REFERENSI

- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.
- Busro muhammad. 2018. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. jakarta : prenadameidia group
- Gibson, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, M. 2014. Organizational. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
- Indriyaningrum, K., Rijanti, T., & Sari, L. P. (2020). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 48, 55–67.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Herliantini Serly. Pengaruh Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Institutional repositories & scientific journals. Januari 2017. URL: <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/14613>. Di akses 29 Juni 2019
- Kasenda, R. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.3 Juni 2013, Hal. 853 – 859. URL: <Http://ejournal.unsrat.ac.id/index/php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 24 Oktober 2018
- M. Syaiful Azwar dan Winarningsih (2016), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo . (2015) . Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.