
PRESTASI KERJA BERBASIS KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN PROFESIONALISME PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SATUAN KERJA INSTANSI XYZ**Oleh****Fadhilah Agustya¹, Daniel Ong Kim Kui², Rudy Pramono³****^{1,2,3} Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia****Email: ¹fadhilahagustya@gmail.com, ²daniel.ong@uph.edu, ³rudy.pramono@uph.edu**

Article History:*Received: 21-10-2024**Revised: 27-10-2024**Accepted: 24-11-2024***Keywords:***Kedisiplinan, Kemampuan Kerja, Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil*

Abstract: *Human resources are the main asset in an organization because their contribution plays important role that can reflect the organization's achievements. In this way, an HR management process is needed so that organizational goals can be achieved, supported by a high level of work performance. In this research, the authors examine whether discipline, work ability and professionalism can influence work performance. This research is based on the author's curiosity about what factors influence work performance in government organizations, especially one of the work units at the XYZ Department which has 228 Civil Servants (PNS). This work unit is dominated by employees with relatively long working period and the phenomenon of declining work performance that occurred in first and second period in 2021 that was discovered. It is expected that this research will find factors that can significantly influence work performance. Questionnaires were used in the data collection process, and 163 respondents were obtained for the measurement process using SmartPLS software. The results show that discipline and work ability can have a positive and significant influence on increasing work performance. Meanwhile, professionalism does not show positive and significant influence on the work performance of civil servants as research subjects.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama bagi organisasi, karena tingkat besar-kecil kontribusi dari SDM akan mencerminkan pencapaian organisasi. Maka dari itulah organisasi semakin mengharapakan SDM dapat memberikan kontribusi besar agar dapat dijadikan keunggulan kompetitif dari organisasi, namun dibutuhkan proses pengelolaan di dalamnya agar hal itu dapat tercapai. Menurut Legge (dalam Armstrong dan Taylor, 2020) proses pengelolaan itu dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang berfungsi mengelola hubungan dan peranan SDM yang terintegrasi bersama tujuan organisasi dengan mengoptimalkan kemampuan dari SDM yang ada. Proses

pengelolaan tadi meliputi beberapa tahapan yaitu proses perekrutan dan pemilihan, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, pengarahan, pemberian motivasi sampai dengan pengendalian pekerja agar tercapainya tujuan organisasi diantaranya seperti terdapatnya pekerja yang berprestasi dengan kinerja yang baik (Wilton, 2016). Dapat disadari bahwa SDM berkualitas haruslah memiliki kesinambungan dengan tingkat pencapaian prestasi kerja karena kedua hal itu penting bagi organisasi dalam melakukan pengelolaan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan prestasi kerja yang tinggi.

Hasil penilaian prestasi kerja menjadi penanda yang dapat mengelompokkan tinggi-rendahnya tingkat prestasi atau kinerja individu dari para pekerja. Hal itu didasari hasil kerja seorang pekerja yang mencapai kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan menurut Mangkunegara (dalam Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini 2020). Ketika pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan yang dikehendaki maka tingkat prestasinya dapat dinilai baik. Selain itu menurut Fuad dkk. (dalam Moko, Basuki, dan Risanto 2021) terdapat perbedaan utama pada pekerja yang memiliki prestasi tinggi yaitu mereka memiliki dorongan untuk menghasilkan kinerja melebihi tolok ukur meskipun dalam keterbatasan kondisi. Keinginan itu datang pada diri sendiri sebagai kekuatan yang besar untuk menanamkan pola pikir ke arah pengembangan diri yang bernilai positif, di samping itu lingkungan kerja turut berperan dalam menunjang pengembangan agar pencapaian prestasi kerja dapat tercapai. Motivasi berprestasi dapat dikembangkan dari dalam diri pekerja itu sendiri yang sekaligus dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti tekad untuk disiplin, peningkatan kompetensi, dan sikap profesional.

METODE PENELITIAN

Paradigma Penelitian

Merencanakan penelitian sangatlah penting untuk dilakukan, salah satunya dengan memilih metode penelitian yang akan digunakan. Hal itu menjadi penting karena berkaitan dengan sumber data yang akan dicari serta digunakan dalam penelitian apakah realibilitasnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Secara umum terdapat dua jenis metode penelitian yang kerap digunakan yaitu, kualitatif dan kuantitatif.

Metode riset yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penulis memutuskan untuk memakai metode ini berhubung tujuan dari penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kedisiplinan, kemampuan kerja serta profesionalisme terhadap prestasi kerja berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner kepada beberapa sampel responden. Adapun alasan lain pemilihan metode tersebut ialah bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Statistik deskriptif adalah alat analisis data yang digunakan dalam metodologi kuantitatif. Pendekatan statistik deskriptif digunakan untuk memeriksa data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan informasi yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud menggeneralisasi atau kesimpulan yang luas (Sugiyono, 2019). Selain itu, *Structural Equation Modelling* (SEM) juga digunakan sebagai metode dalam penelitian ini. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model persamaan struktural memakai *software* SmartPLS.

Selanjutnya penentuan populasi dalam penelitian ini adalah para PNS di salah satu satuan kerja yang berada dalam Instansi XYZ di Jakarta. Dalam menentukan banyaknya sampel dalam penelitian ialah dengan mengadaptasi dari rumus Slovin, dimana akan didapat beberapa pegawai yang menjadi populasi untuk dijadikan sampel.

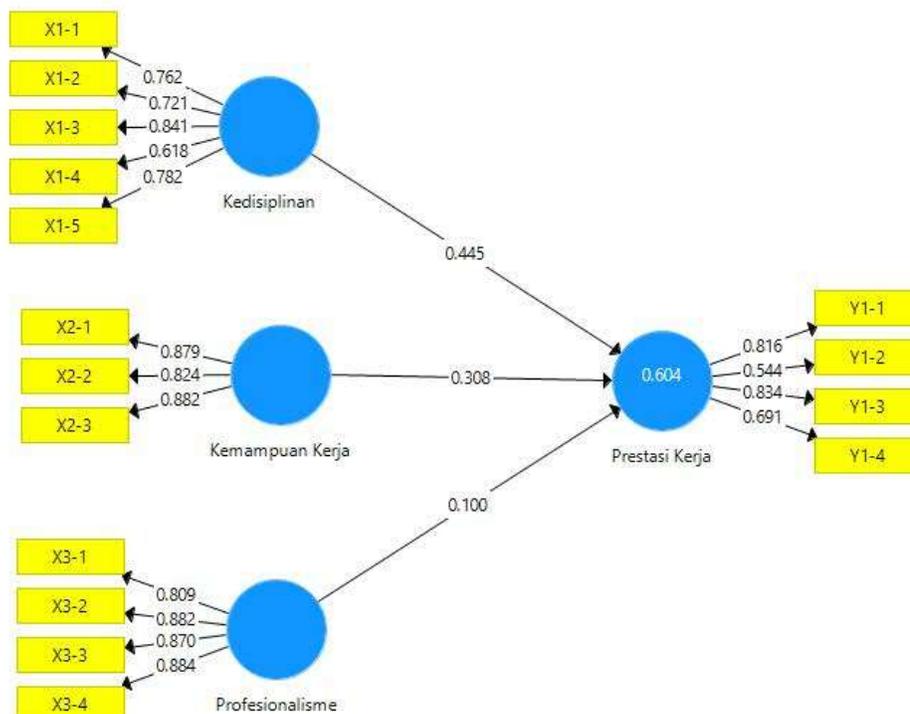
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Studi Aktual

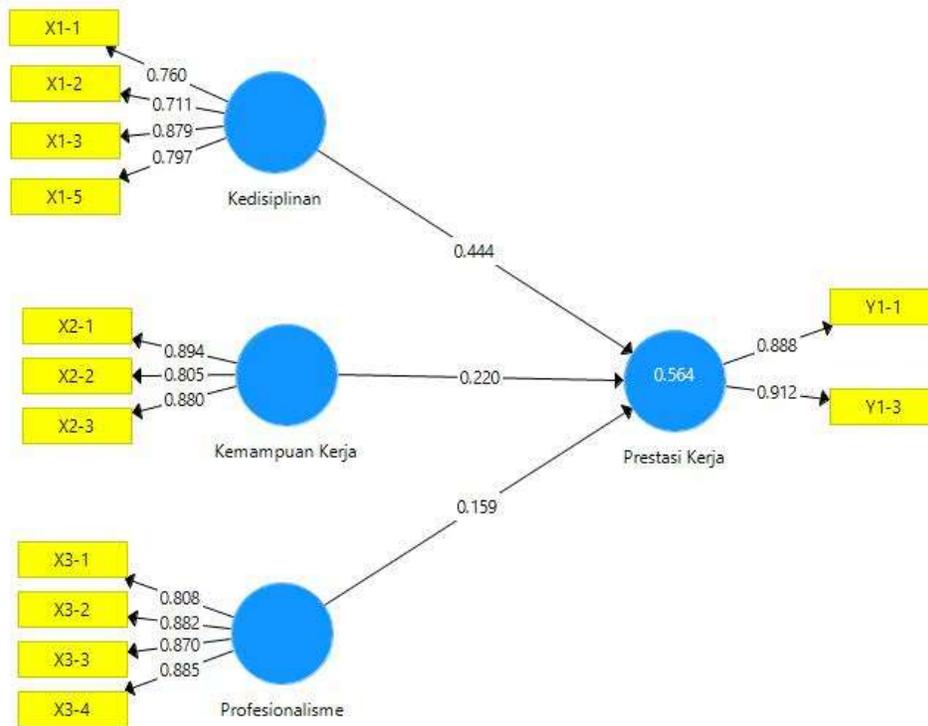
Responden dalam penelitian ini ditujukan kepada para Pegawai Negeri Sipil dengan syarat minimal telah bekerja di satuan kerja Instansi XYZ selama 1 tahun per Desember tahun 2021. Adapun data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner ialah sebanyak 163 jawaban dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 228 pegawai. Seluruh jawaban yang didapatkan telah melebihi batas minimal jumlah sampel yang ditentukan pada awal penelitian yaitu sebanyak 146 responden. Selanjutnya data yang diperoleh dari 163 responden akan diolah menggunakan *software* SmartPLS versi 3.

Pengembangan Model SEM

Terdapat dua model yang ditampilkan pada hasil analisa. Gambar ini menampilkan arah keterkaitan dari variabel-variabel yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat. Terdapat 3 hipotesis yang berfungsi memperlihatkan keterkaitan yang positif antar variabel kedisiplinan (X1) terhadap prestasi kerja (Y1) disebut dengan hipotesis pertama, kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y1) yaitu hipotesis kedua, dan profesionalisme (X3) terhadap prestasi kerja (Y1) merupakan hipotesis terakhir atau ketiga.



Gambar 2. Hasil Perhitungan *PLS Algorithm Model 1*
Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)



Gambar 3. Hasil Perhitungan *PLS Algorithm Model 2*
 Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Kedua model di atas merupakan hasil kalkulasi menggunakan fungsi *PLS Algorithm Path Model*, dari hasil kalkulasi dapat ditelaah apabila terdapat indikator yang tidak memenuhi kaidah perhitungan. Perbedaan mencolok dari kedua model dapat terlihat pada gambar kedua. Dimana pada model kedua merupakan hasil eliminasi beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat dalam meng-*construct* variabelnya sehingga dinyatakan tidak valid. Beberapa indikator yang dieliminasi ialah X1-4, Y1-2, dan Y1-4. Hasil tersebut merupakan bagian dari uji validitas *convergent* yang akan dijelaskan setelahnya.

Uji Outer Model

Tujuan dilakukannya analisa *outer loading* agar dapat mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator-indikator konstruksinya. Pengukuran ini memiliki fungsi yang dapat membuktikan apakah setiap indikator yang ada pada penelitian bersifat valid dan reliabel. Terdapat tiga bagian dalam menguji *outer model* dalam software SmartPLS yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *construct reliability*.

Uji Convergent Validity

Pengujian dilakukan untuk mengetahui validitas hubungan antara setiap indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Ukuran reflektif dapat dikatakan memiliki korelasi tinggi jika nilai *outer loadings* yang ditampilkan lebih dari 0,70 sedangkan di bawah itu dinyatakan tidak valid atau tidak berkorelasi tinggi (Duryadi, 2021).

Tabel 12. Uji *Convergent Validity* Pertama

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Rule of Thumb	Hasil
Kedisiplinan	X1-1	0,762	>0,70	Valid
	X1-2	0,721		Valid
	X1-3	0,841		Valid
	X1-4	0,618		Invalid
	X1-5	0,782		Valid
Kemampuan Kerja	X2-1	0,879		Valid
	X2-2	0,824		Valid
	X2-3	0,882		Valid
Profesionalisme	X3-1	0,809		Valid
	X3-2	0,882		Valid
	X3-3	0,870		Valid
	X3-4	0,884		Valid
Prestasi Kerja	Y1-1	0,816		Valid
	Y1-2	0,544	Invalid	
	Y1-3	0,834	Valid	
	Y1-4	0,691	Invalid	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Tabel 12. menunjukkan hasil kalkulasi menggunakan *PLS Algorithm Path Model* dengan fungsi *outer loadings*, didapatkan kesimpulan untuk setiap indikator apakah berada di atas *rule of thumb* sebesar 0,70 yang diartikan memiliki korelasi tinggi sehingga dinyatakan valid. Pada variabel kedisiplinan terdapat satu indikator yang tidak memenuhi syarat atau di bawah 0,70 yaitu indikator X1-4, selanjutnya variabel prestasi kerja terdapat dua indikator yaitu indikator Y1-2 dan Y1-4. Sejumlah indikator yang dinyatakan tidak valid akan dieliminasi sedangkan indikator yang valid dilanjutkan proses kalkulasi dengan fungsi analisa lainnya. Tabel 13. menunjukkan rekapitulasi hasil eliminasi pengujian *convergent validity* yang telah dilakukan.

Tabel 13. Uji *Convergent Validity* Kedua

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Rule of Thumb	Hasil
Kedisiplinan	X1-1	0,760	>0,70	Valid
	X1-2	0,711		Valid
	X1-3	0,879		Valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Rule of Thumb	Hasil
Kemampuan Kerja	X1-5	0,797		Valid
	X2-1	0,894		Valid
	X2-2	0,805		Valid
	X2-3	0,880		Valid
Profesionalisme	X3-1	0,808		Valid
	X3-2	0,882		Valid
	X3-3	0,870		Valid
	X3-4	0,885		Valid
Prestasi Kerja	Y1-1	0,888		Valid
	Y1-3	0,912		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Berdasarkan data sebelumnya di tabel 12 yang masih tertera indikator yang tidak valid, maka pada tabel 13 merupakan hasil eliminasi dari indikator yang tidak valid tersebut untuk dilakukan pengukuran ulang menggunakan fungsi *PLS Algorithm Path Model*. Fungsi pengukuran ulang dilakukan untuk memastikan setiap indikator yang dilakukan pengukuran sudah memiliki korelasi yang tinggi untuk mengkonstruksi variabel latennya atau melampaui koefisien 0,70. Hasil pengukuran menyatakan bahwa variabel kedisiplinan (X1) memiliki 4 indikator yang valid (X1-1, X1-2, X1-3, dan X1-5), untuk variabel kemampuan kerja (X2) tetap memiliki 3 indikator valid (X2-1, X2-2, dan X2-3), variabel profesionalisme (X3) juga tetap memiliki 4 indikator valid (X3-1, X3-2, X3-3, dan X3-4), sedangkan variabel prestasi kerja (Y1) hanya memiliki 2 indikator valid di dalamnya (Y1-1 dan Y1-3).

Selanjutnya pada tabel 14 menampilkan nilai AVE atau *Average Variance Extracted* yang dapat memberikan makna jika sekumpulan indikator dapat mewakili variabel latennya atau mendasari variabel laten tersebut. Nilai AVE yang dianggap memadai untuk dapat menggambarkan *convergent validity* setidaknya sebesar 0,50 atau lebih besar dari batasan tersebut.

Tabel 14. Nilai AVE Aktual

Variabel	AVE	Rule of Thumb	Hasil
Kedisiplinan (X1)	0,623	>0,50	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,741		Reliabel
Prestasi Kerja (X3)	0,810		Reliabel
Profesionalisme (Y1)	0,743		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Masih dalam hasil kalkulasi dengan *PLS Algorithm Path Model* dengan fungsi *construct reliability* dan *validity* dapat diketahui nilai AVE untuk setiap variabel yang digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semua variabel memiliki nilai AVE di atas *rule of thumb* sebesar 0,5 sehingga dapat diartikan variabel-variabel tersebut telah memenuhi validitas konvergen yang baik sehingga dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity merupakan suatu proses pengukuran untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. Dalam software SmartPLS memiliki fungsi *discriminant validity* dalam hasil kalkulasi *PLS Algorithm* dimana dalam penilaiannya dapat disandingkan melalui tiga cara yaitu *cross loadings*, *fornell-larcker criterion*, dan HTMT.

Melihat Nilai Cross Loadings

Metode *cross loadings* memungkinkan untuk mengukur validitas diskriminan pada sebaran indikator yang ada. Setiap indikator pada suatu konstruk seharusnya memiliki nilai korelasi yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Hasil kalkulasi nilai korelasi antar indikator disetiap konstruksya ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 15. Nilai *Cross Loadings* Aktual

	Kedisiplinan	Kemampuan Kerja	Profesionalisme	Prestasi Kerja
X1-1	0,760	0,475	0,478	0,484
X1-2	0,711	0,513	0,522	0,387
X1-3	0,879	0,658	0,626	0,762
X1-5	0,797	0,543	0,614	0,507
X2-1	0,621	0,894	0,736	0,665
X2-2	0,570	0,805	0,630	0,434
X2-3	0,621	0,880	0,684	0,563
X3-1	0,576	0,675	0,808	0,524
X3-2	0,595	0,708	0,882	0,562
X3-3	0,637	0,689	0,870	0,570
X3-4	0,642	0,678	0,885	0,584
Y1-1	0,601	0,556	0,558	0,888
Y1-3	0,676	0,626	0,610	0,912

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 15 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang dihitung memperlihatkan nilai korelasi indikator terhadap konstruksya bernilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Membandingkan Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

Selanjutnya pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai akar kuadrat AVE yang tertera pada fungsi *fornell-larcker*. Kriteria dalam *fornell-larcker* menilai validitas diskriminan berdasarkan tingkat konstruk (variabel laten). Sehingga nilai akar kuadrat AVE yang tertera pada setiap variabel laten harus lebih besar daripada nilai variabel latennya (Duryadi, 2021). Berdasarkan tabel 16 dapat terlihat bahwa semua nilai akar kuadrat AVE yang dimiliki setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Dengan begitu maka model penelitian ini dapat diartikan mempunyai nilai validitas yang baik.

Tabel 16. Hasil Uji Diskriminan Akar AVE

	Kedisiplinan	Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja	Profesionalisme
Kedisiplinan	0,789			
Kemampuan Kerja	0,702	0,861		
Prestasi Kerja	0,711	0,658	0,900	
Profesionalisme	0,712	0,797	0,650	0,862

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Melihat Nilai *Heteroit Monotrait Ratio* (HTMT)

Cara lainnya dalam menguji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai HTMT yang ada. Kriteria dalam memenuhi validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif ditentukan dengan nilai HTMT yang tidak melebihi 0,90. Berdasarkan tabel 17 terdapat satu variabel yang melebihi nilai 0,90 sehingga variabel profesionalisme dinilai kurangnya validitas yang berbeda.

Tabel 17. Hasil Uji Diskriminan HTMT

	Kedisiplinan	Kemampuan Kerja	Prestasi Kerja	Profesionalisme
Kedisiplinan				
Kemampuan Kerja	0,849			
Prestasi Kerja	0,860	0,805		
Profesionalisme	0,840	0,928	0,788	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Uji Reliabilitas

Proses uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* untuk mengukur nilai reliabilitas sebenarnya dari suatu konstruk. Batasan atau *rule of thumb* yang ditetapkan dalam menilai *composite reliability* ialah harus lebih dari 0,70. Sedangkan *cronbach's alpha* berfungsi mengukur nilai terendah reliabilitas dari suatu konstruk dengan batasan yang sama yaitu

lebih dari 0,70. Berikut hasil pengukuran yang didapatkan dengan *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*.

Tabel 18. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Rule of Thumb	Reliabilitas
Kedisiplinan	0,868	>0,70	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,895		Reliabel
Prestasi Kerja	0,895		Reliabel
Profesionalisme	0,920		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Tabel 19. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Reliabilitas
Kedisiplinan	0,801	>0,70	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,827		Reliabel
Prestasi Kerja	0,766		Reliabel
Profesionalisme	0,884		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 18 dan 19 dapat terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai di atas *rule of thumb* sebesar 0,70 sehingga dinyatakan reliabel atau memiliki reabilitas yang tinggi. Reabilitas memiliki keterkaitan dengan ketepatan dan ketelitian dari proses pengukuran. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang diperoleh dari sebaran kuesioner penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Dengan kata lain bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliabel) (Duryadi, 2021).

Uji Inner Model

Inner model adalah model struktural yang dipakai untuk memproyeksikan kaitan sebab-akibat antar variabel laten atau variabel yang tidak bisa diukur secara langsung. Proses uji struktural model ini dijalankan dengan berbagai cara yaitu berdasarkan nilai *R Square* pada variabel endogen (terikat), lalu *effect size* atau *F Square* untuk mengetahui kebaikan model, dan *Q Square* untuk mengetahui kapabilitas prediksi (Haryono, 2016).

Analisis R Square

Nilai *R Square* merupakan koefisien determinasi pada variabel endogen. Analisa yang dijalankan dengan melihat apakah nilai *R Square* yang didapatkan memiliki nilai yang besar, semakin besar nilai yang didapatkan maka menandakan besarnya pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogennya (Hamid dan Anwar, 2019). Hasil nilai *R Square* yang ditampilkan akan berkisar dari angka 0 sampai dengan 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel eksogen secara bersamaan dapat memengaruhi variabel latennya. Nilai *R Square* yang didapatkan pada penelitian ini ditunjukkan melalui tabel berikut.

Pembahasan

H1: Kedisiplinan memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja

Banyak studi yang membahas kedisiplinan, penulis menemukan beberapa judul yang dapat dijadikan referensi karena membahas keterkaitan kedisiplinan dengan kinerja atau prestasi kerja. Contohnya pada penelitian yang dilaksanakan oleh Priyono, Marzuki, dan Yoyok Soesatyo (2016) salah satu hipotesisnya membahas kedisiplinan dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa disiplin memiliki dampak yang besar terhadap kinerja. Namun, ada hasil yang berbeda dari penelitian yang dikemukakan oleh Setiawan (2013) yaitu tidak ada keterkaitan antar kedua variabel sehingga tinggi atau rendahnya disiplin kerja belum tentu dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan tabel uji hipotesis dapat diketahui hasil perhitungan *t-statistic* dan *P-value* dari variabel kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Nilai *t-statistic* sebesar 5,116 yang melebihi dari 1,658 sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis ini layak untuk diterima. Serta nilai *P-value* tertera 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa dugaan hipotesis awal terbukti benar kalau kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Nur Fuad dan Nurul Huda (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kedisiplinan maka secara simultan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai juga.

Secara umum organisasi mengharapkan para pekerja dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan agar lingkungan kerja dapat berjalan secara kondusif serta berdisiplin tinggi dapat tercapai. Namun sikap disiplin dapat terlaksana karena kesediaan dan kesadaran dari setiap individu. Sehingga poin penting yang dapat dipahami ialah bagaimana caranya membentuk rasa kesediaan dan kesadaran untuk bersikap disiplin, hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan membiasakan contoh-contoh perilaku disiplin agar terbentuk menjadi budaya dalam organisasi. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019) terdapat beberapa faktor yang sekiranya dapat memotivasi sekaligus memengaruhi kedisiplinan, seperti jumlah kompensasi yang diberikan, pengaruh keteladanan dari pimpinan, adanya aturan yang sejalan dengan kedisiplinan, cara pimpinan dalam mengambil keputusan, fungsi pengawasan, pemberian perhatian kepada para pegawai, serta perilaku disiplin yang dibiasakan dalam organisasi.

Melihat data distribusi jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa nilai *mean* keseluruhan yang diperoleh variabel kedisiplinan adalah 4,362 yang artinya sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap peran kedisiplinan di organisasi ini. Lalu dari pernyataan "Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan organisasi" memiliki nilai *mean* tertinggi sehingga dapat mewakili variabel. Berdasarkan data karakteristik responden dapat diketahui dari sebagian besar responden merupakan dalam rentang kelompok senior yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun dan bahkan di atas 20 tahun. Dengan begitu maka kemungkinan besar adanya budaya kerja yang telah terbentuk, seperti perilaku hadir tepat waktu, penyelesaian tugas tepat waktu, keinginan berkontribusi terhadap organisasi, sampai kesadaran dalam mengikuti aturan yang berlaku. Selain itu juga

dapat dipengaruhi oleh peran kelompok senior dalam memotivasi terkait sikap disiplin kepada generasi di bawahnya yang berada dalam lingkungan kerja ini. Hal ini sejalan dengan telah terbentuknya kesadaran dalam mematuhi aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja (DeCenzo dkk., 2016).

H2: Kemampuan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja

Kemampuan kerja atau kompetensi sering kali digunakan sebagai variabel dalam penelitian yang berkaitan dengan SDM. Contohnya sudah dilakukan penelitian yang digarap oleh Alex Winarno dan Yoga Perdana (2015), dalam penelitian tersebut dilakukan pembuktian apakah kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian-penelitian sebelumnya juga memiliki hasil yang serupa dalam penelitian yang dilakukan oleh Muh. Kadarisman (2011) serta penelitian lain yang dilaksanakan Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012).

Pada tabel uji hipotesis disajikan hasil perhitungan *t-statistic* dan *P-value* dari variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Nilai *t-statistic* yang dihasilkan sudah lebih dari 1,658 yaitu sebesar 2,638 sehingga hipotesis dapat diterima. Selanjutnya nilai *P-value* sebesar 0,004 atau di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima dimana kemampuan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini juga serupa dengan penelitian sebelumnya yang terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Fu'ad dan Huda, 2018).

Kemampuan kerja atau kompetensi mempunyai makna sebagai kemampuan yang digunakan dalam menjalankan tugas melalui penerapan keahlian berbasis pengetahuan dan juga keterampilan sesuai dengan kebutuhan tugas tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi menjadi penting untuk dikelola oleh manajemen khususnya bagian *Human Resources* agar kompetensi setiap pekerja tepat sasaran sesuai dengan penugasannya. Apabila manajemen kompetensi berjalan dengan baik maka terdapat beberapa manfaat yang dapat dirasakan baik bagi manajemen dan juga tiap individu pegawai. Utamanya bagi manajemen bermanfaat karena telah terintegrasinya tujuan dari individu, tim, dan perusahaan maka mudah dalam memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan, selanjutnya kompetensi tiap pegawai sudah diketahui maka perencanaan karir dan juga pengelolaan bakat dapat dijalankan secara maksimal. Sedangkan bagi pegawai, mereka dapat mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menonjolkan kemampuannya tersebut dalam pelaksanaan tugas, selain itu memiliki kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat bagi individu dan juga organisasi (Armstrong dan Taylor, 2020).

Melihat data distribusi jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa nilai *mean* keseluruhan yang diperoleh variabel kemampuan kerja adalah 4,366 yang artinya sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap andil kemampuan kerja di organisasi ini. Lalu dari pernyataan "Saya mampu mengimplementasikan prosedur, teknik, dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan" memiliki nilai *mean* tertinggi dibandingkan pernyataan

lainnya sehingga dapat mewakili variabel ini. Berdasarkan data karakteristik responden dapat diketahui dari sebagian besar responden merupakan dalam rentang kelompok senior yang memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu di atas 10 tahun dan bahkan di atas 20 tahun. Selain itu juga didasari tingkat pendidikan responden yang sebagian besar berpendidikan S1 atau sederajat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan pengetahuan yang mereka miliki melalui proses pendidikan ataupun dari aktivitas sehari-hari (Wibowo, 2016).

H3: Profesionalisme memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja

Sikap profesionalisme tidak terlepas dengan tingkat prestasi kerja seseorang. Pembuktian tersebut terdapat di penelitian yang dikemukakan oleh Muh. Kadarisman (2011) dan Rezki Wulan Ramadhanty (2013), dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa profesionalisme dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja seseorang. Hal tersebut mengartikan bahwa keduanya memiliki keterkaitan yang erat dimana pekerja yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka prestasi kerjanya akan tinggi juga.

Namun dalam penelitian lain menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penelitian tersebut dilakukan oleh Adhitio Pratama Ramadika, Azwir Nasir, dan Meilda Wiguna (2014).

Melihat tabel uji hipotesis dapat ditemukan nilai *t-statistic* sebesar 1,572 atau lebih kecil dari 1,658 artinya hipotesis ini ditolak. Selain itu untuk nilai *P-value* sebesar 0,058 dinyatakan sedikit lebih besar dari 0,05 meskipun demikian tetap diartikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis ini serupa dengan penelitian lain yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, penelitian tersebut dilakukan oleh Adhitio Pratama Ramadika, Azwir Nasir, dan Meilda Wiguna pada tahun 2014.

Menurut Robbins (dalam Fu'ad dan Huda, 2018), profesionalisme merupakan suatu cerminan yang terbentuk dari kemampuan yang berisikan beberapa unsur penting di dalamnya yaitu pengetahuan, keterampilan, dan juga kecakapan, dengan gabungan ketiga unsur tersebut ditunjang pula dengan pengalaman yang didapatkan melalui perjalanan waktu yang tidak singkat. Sehingga kematangan kemampuan seseorang akan terbentuk seiring waktu ia melakukan profesi dengan ketekunan.

Berdasarkan data karakteristik responden dapat diketahui dari sebagian besar responden merupakan dalam rentang kelompok senior yang memiliki masa kerja cukup lama yaitu di atas 20 tahun. Generasi ini merupakan kelompok yang sudah mendekati waktu pensiun sehingga memungkinkan terjadinya penurunan motivasi untuk mengikuti perkembangan bidang pekerjaan yang berimbas pada komitmen untuk mengembangkan strategi yang berguna dalam pelaksanaan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kemampuan kerja, dan profesionalisme terhadap prestasi kerja PNS di satuan kerja Instansi XYZ. Berdasarkan

hasil pembahasan penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Kedisiplinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja jika dibandingkan dengan variabel lain. Memaknai pengaruh yang besar ini didukung melalui indikator yang dinyatakan valid dan reliabel melalui proses pengukuran yang telah dilakukan. Indikator tersebut memiliki keterkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja, kesiapan dalam memberikan kontribusi bagi organisasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepatuhan mengikuti aturan yang berlaku. Jika PNS di satuan kerja Instansi XYZ secara nyata dapat meningkatkan keempat poin penting dalam indikator valid maka dapat meningkatkan potensi terwujudnya prestasi kerja yang tinggi. Hal itu dapat terjadi karena kedisiplinan teruji memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator yang digunakan terbukti valid dan reliabel. Indikator tersebut memiliki keterkaitan dengan kemampuan teknis dengan mengimplementasikan prosedur atau pengetahuan ke dalam penyelesaian pekerjaan, lalu kemampuan bekerja sama dan memotivasi orang lain, serta dapat mengintegrasikan aktivitas organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan jika pegawai menerapkan semua indikator dengan baik maka prestasi kerja akan terus meningkat mengikuti perubahannya.

Profesionalisme memiliki keterkaitan yang kuat dengan loyalitas atau ketekunan pegawai terhadap pekerjaannya. Namun dalam penelitian ini tidak dapat dibuktikan jika profesionalisme dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja. Hal itu dapat dipengaruhi oleh perbedaan indikator yang digunakan maupun preferensi responden sebagai subjek penelitian, sehingga dapat dipahami bahwa prestasi kerja pegawai satuan kerja Instansi XYZ lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi

Implikasi diartikan sebagai pengaruh yang dapat dirasakan dari penyelesaian penelitian ini. Terdiri dari dua macam implikasi yang akan dibahas lebih lanjut melalui dalam penelitian ini yaitu, implikasi teoritis dan manajerial. Sesuai dengan namanya implikasi teoritis memiliki kaitan dengan manfaat terhadap teori keilmuan penelitian sedangkan implikasi manajerial pemberian manfaat terhadap organisasi atau perusahaan sebagai subjek penelitian.

Implikasi Teoritis

Melalui penelitian ini, penulis mengharapkan hasil yang didapatkan mampu menambah pemahaman serta memberikan informasi terkini mengenai penilaian prestasi kerja dari penelitian sebelumnya yang sejenis. Fokus penelitian dilakukan untuk membuktikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi penilaian prestasi kerja dalam organisasi khususnya di Instansi XYZ. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Eko Nur Fuad dan Nurul Huda pada tahun 2018. Walaupun penelitian replikasi namun jika melihatnya dengan seksama akan ada perbedaan yang diperoleh. Perbedaan utama terlihat dari pemilihan subjek penelitian sehingga kemungkinan hasil penelitian akan berbeda pula. Hasil penelitian dapat terlihat dari uji

hipotesis dimana semua hipotesis pada penelitian sebelumnya dapat diterima namun penelitian yang dilakukan penulis hanya H1 dan H2 yang diterima sedangkan H3 ditolak. Berikut beberapa perbedaan penelitian terdahulu dan terkini yang dilakukan penulis, ditampilkan melalui tabel berikut:

Tabel 24. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Faktor Pembeda	Penelitian Terdahulu Eko Nur Fuad dan Nurul Huda (2018)	Penelitian Sekarang
Lokasi	Jejara	Jakarta
Subjek	Pegawai Universitas Islam Nahdlatul Ulama (UNISNU) Jejara	Pegawai Negeri Sipil (PNS) di satuan kerja Instansi XYZ
Jumlah Sampel	98 sampel	163 sampel
Uji Hipotesis	SmartPLS	SmartPLS
Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner
H1	Diterima	Diterima
H2	Diterima	Diterima
H3	Diterima	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Implikasi Manajerial

Merujuk pada hasil penelitian ini, dimana terdapat dua dari tiga hipotesis yang diterima yaitu kedisiplinan dan kemampuan kerja mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel lainnya yang tidak berpengaruh positif yaitu profesionalisme.

Selain dari sisi teoritis terdapat juga manfaat praktis yang diharapkan dapat berguna bagi satuan kerja pada Instansi XYZ. Berikut beberapa poin penting yang dapat dijelaskan berdasarkan proses pengukuran.

Aspek kedisiplinan dalam penelitian ini diketahui memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu melalui hasil sebaran kuesioner yang ada dapat dipahami jika sebagian pegawai negeri sipil di Instansi XYZ sering kali tidak pulang sesuai jadwal melainkan bisa pulang lebih cepat ataupun lebih lama. Mengingat kemungkinan yang dapat terjadi ini baiknya organisasi berfokus terhadap pembagian tugas yang terstruktur agar beban kerja dapat merata serta mengedepankan budaya kerja tepat waktu atau sesuai dengan standar yang berlaku.

Kemampuan kerja dalam penelitian ini diketahui dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerja. Selain itu melalui hasil sebaran kuesioner yang ada dapat dipahami jika sebagian pegawai negeri sipil di Instansi XYZ merasa kurang mampu mengkoordinasikan serta mengintegrasikan aktivitas dalam organisasi. Dengan begitu maka sebaiknya organisasi dapat mengarahkan atau melatih pegawainya untuk dapat bekerja secara proaktif dan mandiri sesuai dengan kondisi yang diperlukan.

Profesionalisme dalam penelitian ini diketahui tidak dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerja. Walaupun demikian jika memungkinkan variabel

ini dapat dievaluasi setelah mengimplementasikan variabel lain yang memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Hal yang dapat dievaluasi ialah proses menguasai pengetahuan bidang serta bagaimana cara menekuni perkembangannya. Organisasi dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah wawasan agar dapat diimplementasikan pada pekerjaan.

Pada aspek prestasi kerja didapati bahwa sebagian pegawai merasa kurang diberikan apresiasi oleh pemberi kerja maupun organisasi. Organisasi secara khusus perlu memperhatikan cara memberikan apresiasi dalam bentuk apapun tidak terbatas dengan materi saja, karena bentuk pujian yang tulus ataupun contohnya seperti pemberian titel pegawai teladan merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pandangan baru bagi organisasi mengenai penilaian prestasi kerja para pegawai. Lebih lanjut lagi alangkah baiknya jika penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dalam meningkatkan prestasi kerja setiap pegawai di Instansi XYZ, khususnya beberapa aspek yang sudah dibahas seperti kedisiplinan, kemampuan kerja, dan profesionalisme.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Setiap penelitian tidak terlepas dari adanya keterbatasan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berdasarkan pemilihan subjek penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di satuan kerja Instansi XYZ, dimana subjek tersebut hanya sebagian kecil jumlah PNS yang berada dalam satu instansi keseluruhan XYZ ataupun yang tersebar dalam semua instansi pemerintahan di Indonesia. Jumlah responden yang diterima dalam penelitian ini sebanyak 163 orang dari keseluruhan PNS di satuan kerja Instansi XYZ sebanyak 228 orang. Berdasarkan data awal penilaian prestasi kerja tahun 2021 di satuan kerja Instansi XYZ yang sudah didominasi oleh pegawai berprestasi baik dan sangat baik maka hasil tersebut dapat dijadikan acuan untuk mempertahankan kinerja masing-masing pegawainya atau bahkan melatihnya agar semua pegawai dapat dinyatakan berprestasi baik dan sangat baik.

Bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh pemangku jabatan ataupun bagian pengelola SDM di satuan kerja Instansi XYZ ialah dengan menjalankan evaluasi rutin serta mengedepankan keterlibatan pegawai ke dalam setiap pekerjaan. Serta kejelasan dalam penyusunan sampai penetapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) disetiap tahunnya, karena tidak menutup kemungkinan jika terdapat pegawai yang melaksanakan tugas tidak sesuai dengan SKP yang berfungsi sebagai acuan menjalankan tugas sehari-hari para PNS. Jika hal tersebut dibiarkan maka penilaian prestasi kerja menjadi tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya atau tidak valid. Selain itu juga dengan pembuktian diterimanya H1 dan H2 dengan variabel kedisiplinan dan kemampuan kerja maka pada aspek tersebut dapat dilakukan penguatan secara khusus sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk penelitian ke depan yang berkaitan dengan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, penulis mengharapkan jika penelitian lain dapat menggunakan ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dengan prestasi kerja ataupun implementasi pada sektor pekerjaan yang berbeda juga. Hal itu dilakukan karena dalam penelitian ini dibuktikan masih adanya faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja di luar variabel kedisiplinan, kemampuan kerja, dan profesionalisme. Penulis mengharapkan

dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan pendukung maupun pembandingan terhadap penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice*, 15th Edition. London: Kogan Page.
- [2] Chandra, Dwi Oktariani, Aida Vitayala S. Hubeis, dan Dadang Sukandar. 2017. "Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):12–22. doi: 10.17358/jabm.3.1.12.
- [3] DeCenzo, David A., Stephen P. Robbins, dan Susan L. Verhulst. 2016. *Fundamentals of Human Resource Management*, 12th Edition. United States: Wiley.
- [4] Dessler, G. 2017. *Human Resources Management* 15th Ed. United States: Pearson.
- [5] Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara. 2022. *Modul Evaluasi Kinerja Bagi Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022*. Jakarta.
- [6] Duryadi. 2021. *Metode Penelitian Ilmiah - Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- [7] Fu'ad, Eko Nur, dan Nurul Huda. 2018. "Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai UNISNU Jepara." *Media Ekonomi Dan Manajemen* 33(2):124–39. doi: 10.24856/mem.v33i2.626.
- [8] Gómez-Mejía, Luis R., David B. Balkin, dan Boulder Robert L. Cardy. 2016. *Managing Human Resources - 8th Edition*. London: Pearson.
- [9] Hamid, Rahmad Solling, dan Suhardi M. Anwar. 2019. *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- [10] Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- [11] Hasibuan, Abdurrozzaq. 2017. *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. Medan: UISU Press.
- [12] Kadarisman, Muh. 2011. "The Effect of Professionalism and Competence on The Performance of Regional Representatives Council." *Journal of Administrative Science & Organization* 18(1):53–62.
- [13] Mangunhardjana, A. M. 2021. *Kiat Menjadi SDM Unggul*. Jakarta: Gramedia.
- [14] Moko, Wahdiyati, Ananto Basuki, dan Yusuf Risanto. 2021. *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktik*. Malang: UB Press.
- [15] Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Genhart, dan Patrick M. Wright. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. United States: MCGraw-Hill.
- [16] Priyono, Marzuki, dan Yoyok Soesatyo. 2016. "Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (Studies On , CV Eastern Star Home In Surabaya)." *Journal of Global Economics, Management and Business Research* 5(3):212–20.
- [17] Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. "Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di DIY." *Jurnal Nominal* 2(2):1–15.
- [18] Ramadika, Adhito Pratama, Azwir Nasir, dan Meilda Wiguna. 2014. "Pengaruh Role

- Stress, Gender, Struktur Audit Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau." JOM FEKON 1(2):1-15.
- [19] Risqon, Mochammad, dan Didik Purwadi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya 9(1):178-90.
- [20] Rohman, Muhamad Arif. 2022. "Perbandingan PP Nomor 46 Tahun 2011 Dan PP Nomor 30 Tahun 2019: Tinjauan Substansi Dan Implementasi Penilaian Kinerja PNS." Wicarana 1(1):47-60. doi: 10.57123/wicarana.v1i1.7.
- [21] Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." Jurnal Ilmu Manajemen 4(1):1245-53.
- [22] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- [23] Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dan Kadek Dewi Indah Sri Laksemmini. 2020. Kinerja Sumber Daya Manusia. Bali: Nila Cakra.
- [24] Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [25] Thian, Alexander. 2021. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI.
- [26] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [27] Wilton, Nick. 2016. An Introduction to Human Resource Management. London: SAGE.
- [28] Winarno, Alex, dan Yoga Perdana. 2015. "The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office." 1-5. doi: 10.15242/icehm.ed1115030.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN