

Pengaruh Pengelolaan Bakat, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ace Hardware Supermall Karawaci

Kevin Mesakh Setiadi

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
kevin.mesakh1982@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Pengelolaan Bakat
Motivasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana menguji pengaruh pengelolaan bakat, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Ace Hardware Supermall Karawaci. Metode penelitian dalam studi ini ialah metode penelitian kualitatif. 103 Populasi yang menjadi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Ace Hardware Supermall Karawaci. Metode *nonprobability sampling* adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 103 responden atau karyawan ace hardware sendiri yang menjadi populasi penelitian ini. Untuk menghasilkan kesimpulan yang baik secara ilmiah dan dapat di jelaskan pendekatan, penulis meliputi pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian data. Hasil studi menyampaikan bahwa ada pengaruh antara pengelolaan bakat, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ace Hardware Supermall Karawaci. Hasil Uji Anova diperoleh Fhitung model sebesar 89,586 dengan taraf signifikansi 0,000 yang mana angka $0,000 < 0 > F_{tabel}$ atau $89,586 > 2,70$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada Pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengelolaan bakat, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ace Hardware Supermall Karawaci.

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu pendekatan strategis yang mempunyai tujuan untuk mengelola sumber daya manusia didalam suatu Perusahaan ataupun organisasi. MSDM diantaranya melibatkan berbagai aspek yang terkait dengan tenaga kerja seperti pengarahan, perorganisasian, dan perencanaan, termasuk perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, manajemen konflik. kinerja karyawan menjadi tolak ukur tersendiri bagi karyawan untuk mengetahui bagus atau tidaknya perusahaan tersebut. Menurut (Yoyo, 2023) Manajemen sumber daya manusia sangat berperan didalam pembentukan, pengelolaan, dan perencanaan didalam penempatan karyawan didalam organisasi maupun di perusahaan.

Pengelolaan bakat merupakan suatu konsep pengelolaan bakat karyawan yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik: Tujuan utama pengelolaan bakat adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik di industri atau di wilayah yang relevan untuk organisasi. Mengembangkan karyawan, sehingga mereka dapat terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka. Menurut (Widiyanto, 2018) didalam setiap perusahaan maupun diorganisasi tentu saja mereka mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di mana tujuan organisasi yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Tujuan pengelolaan bakat adalah supaya menempatkan kinerja karyawan pada posisi yang sesuai ataupun yang sudah di tempatkan dengan keterampilan dan sesuai kemampuan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Motivasi karyawan adalah faktor penting didalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang baik selalu termotivasi cenderung bekerja dengan lebih optimal dan lebih produktif.

Motivasi kerja yaitu merupakan suatu hal yang sangat penting didalam meningkatkan efektifitas suatu kinerja, karena di setiap orang memiliki suatu motivasi kerja yang sangat tinggi dan akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya berhasil sebaik-baiknya.

Sementara itu, disiplin kerja yaitu salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung lebih teratur dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas mereka.

Menurut (Fidellis Wato Tholok, 2022) disiplin kerja yaitu merupakan minat seseorang didalam melaksanakan kinerja supaya dapat taat dalam ketentuan ataupun peraturan, sekaligus norma yang berlaku di perusahaan ataupun organisasi. Disiplin kerja penting untuk memajukan organisasi/perusahaan karna menjadi salah satu alat motivasi yang men di disiplin kan diri didalam menjalankan suatu pekerjaan.

Meningkatkan kinerja, dengan adanya disiplin kerja, karyawan di harapkan memenuhi standar yang berlaku di Perusahaan ataupun organisasi, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat. Menurut (Sugandha, 2019) karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan mempekerjaan segalanya secara lebih giat maka pekerjaannya dapat di harapkan akan cepat dan baik. meningkatkan efisiensi, dengan adanya disiplin kerja, organisasi akan dapat meminimalisir tenaga maupun pemborosan pada waktu, ataupun sumber daya lainnya, sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Meningkatkan kedisiplinan dengan menerapkan disiplin kerja, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan tugas-tugas mereka, sehingga mengurangi kecenderungan untuk melanggar aturan atau mengabaikan tanggung jawab mereka, maka dari itu Pengelolaan bakat, motivasi dan disiplin kerja merupakan konsep yang dimana bertujuan memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan Bakat

pengelolaan bakat membutuhkan strategi dimana sistem terpadu yang rangkai untuk perbaikan dan pengembangan pada proses rekrutmen mengamankan personel yang terampil bakat dibutuhkan untuk memenuhi keperluan karyawan pada masa ini ataupun masa depan. Pengelolaan bakat merujuk pada proses mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan memanfaatkan bakat individu dalam lingkungan yang relevan, termasuk dalam konteks pendidikan, karier, atau bidang hobi. Pengelolaan bakat penting untuk memaksimalkan potensi seseorang dan dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan. Pengelolaan bakat adalah proses yang berkelanjutan dan personal. Setiap individu memiliki bakat yang unik, dan pengelolaan bakat harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pribadi mereka. Melalui pengelolaan bakat yang efektif, seseorang dapat mencapai potensi maksimal mereka dalam berbagai aspek kehidupan.

Pengelolaan bakat adalah pendekatan strategis yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat atau potensi yang dimiliki oleh karyawan mereka. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, pengembangan, dan pemanfaatan bakat individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan bakat melibatkan berbagai praktik, termasuk:

Identifikasi dan Penilaian Bakat: Organisasi mengidentifikasi individu yang memiliki potensi atau bakat khusus dalam berbagai bidang yang relevan dengan tujuan organisasi. Ini dapat melibatkan evaluasi keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi individu.

Pengembangan Bakat: Setelah bakat individu diidentifikasi, organisasi bekerja untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka melalui pelatihan, pembinaan, dan pengalaman kerja yang relevan.

Pemanfaatan Bakat: Organisasi memastikan bahwa bakat individu digunakan dengan efektif dalam peran dan tanggung jawab mereka. Ini dapat mencakup penugasan proyek khusus, promosi, dan pengembangan jalur karir yang sesuai.

Retensi Bakat: Manajemen talenta juga mencakup upaya untuk mempertahankan individu berbakat dalam organisasi. Ini dapat melibatkan program penghargaan, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pengakuan atas pencapaian mereka.

Perencanaan Suksesi: Organisasi merencanakan penggantian posisi kunci dengan mempersiapkan dan mengembangkan calon pengganti yang memiliki bakat yang sesuai. Pengelolaan bakat adalah strategi penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Dengan memfokuskan perhatian pada pengembangan dan pemanfaatan bakat internal, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pengelolaan bakat terdiri dari beberapa komponen yang perlu dipahami dan diimplementasikan dengan baik agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. berikut ini adalah beberapa komponen Pengelolaan bakat yang perlu diperhatikan:

1. Rekrutmen dan Seleksi : Proses menarik dan memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
2. Pengembangan Karir : Upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan, termasuk pelatihan, pengalaman kerja, dan pendidikan formal.

3. Penilaian Kinerja : Proses evaluasi kinerja karyawan secara periodik dan terstruktur, serta memberikan umpan balik dan pengembangan lebih lanjut.
 4. Manajemen Suksesi : Proses perencanaan penggantian kepemimpinan atau posisi penting lainnya di perusahaan.
 5. Kompensasi dan Manfaat : Sistem gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
 6. Retensi dan Pengembalian Karyawan : Upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengembalikan karyawan yang meninggalkan perusahaan.
 7. Budaya dan Lingkungan Kerja : Membangun budaya dan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan serta mendorong kolaborasi dan inovasi.
 8. Analisis Data dan Pelaporan : Memantau dan menganalisis data pengelolaan bakat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, dan membuat keputusan yang didasarkan pada data
- Menurut (Pusriadi & Darma, 2020) menyatakan bahwa :
- “Pengelolaan bakat adalah suatu kegiatan berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, Pengembangan dan retensi karyawan. Manajemen pengelolaan bakat membutuhkan strategi dimana sistem terpadu unruk dirancang perbaikan dan pengembangan pada proses rekrutmen mengamankan personel yang terampil bakat dibutuhkan untuk memenuhi keperluan karyawan pada masa ini ataupun masa depan”.
- Menurut (Harmen, 2018) menyatakan bahwa :
- “Pengelolaan bakat terdiri beberapa bagian komponen yang di perlu dan di pahami dan diimplementasikan dengan baik agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi organisasi”.
- Menurut (Harmen, 2018) menyatakan bahwa :
- ”Pengelolaan bakat adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat”.

Motivasi

Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang akan mendorong terhadap seseorang melakukan tindakan tertentu, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan. Motivasi adalah faktor kunci dalam kehidupan pribadi dan profesional, karena itu memengaruhi perilaku, produktivitas, dan pencapaian tujuan seseorang. Ada dua jenis motivasi utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi Intrinsik: Ini adalah suatu motivasi yang dimana berasal dalam diri seseorang. Orang yang intrinsikly motivated melakukan sesuatu karena mereka menikmati tindakan itu, merasa tertantang olehnya, atau merasa bahwa tindakan itu sesuai dengan nilai-nilai dan minat pribadi mereka. Contoh dari motivasi intrinsik termasuk keinginan untuk belajar, eksplorasi, pencapaian pribadi, dan kepuasan pribadi.

Motivasi Ekstrinsik: Ini adalah suatu motivasi yang datang dari faktor-faktor eksternal seperti hadiah, hukuman, pengakuan, atau tekanan sosial. Orang yang ekstrinsikly motivated melakukan tindakan karena mereka mengharapkan hadiah atau menghindari konsekuensi negatif. Contoh motivasi ekstrinsik termasuk bonus kerja, promosi, pujian, atau teguran. Penting untuk memahami apa yang memotivasi, karena ini dapat membantu dalam merencanakan tindakan dan mencapai tujuan dengan lebih efektif. Terkadang, orang memiliki campuran motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan pengelolaan motivasi ini menjadi kunci untuk sukses pribadi dan profesional.

Menurut (Agustin et al., 2023) mengatakan:

“Motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat mengarahkan, merangsang dan menunjang sikap atau perilaku seseorang, sehingga mau bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang lebih optimal.””.

Menurut (Jasmine & Hernawan, 2023) mengatakan:

“Motivasi sebagai alat pokok sebuah perusahaan yang berhasil demi memelihara perkembangan tanggung jawab diperusahaandengan strategidan dukungan yang kuat”.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang kuat merupakan unsur penting dalam mencapai keberhasilan di tempat kerja. Ini membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang disiplin biasanya akan produktif dan akan lebih memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan karir.

Menurut (Fidellis Wato Tholok, 2022) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan adalah suatu bentuk dari pemahaman dan dari kemauan seseorang dalam mengikuti seluruh ketentuan yang ada di perusahaan dan norma –norma sosial yang ada”.

Menurut (Agustin et al., 2023) menyatakan bahwa :
“Disiplin kerja yaitu merupakan salah satu alat komunikasi pada pimpinan dengan bawahan agar bersedia mengubah sikap ataupun perilaku serta berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi segala sesuatu peraturan yang ada di organisasi”.

Menurut (Yoyo, 2023) menyatakan bahwa :
Disiplin merupakan salah satu cara untuk membantu dan mendidik karyawan dalam upayanya mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga perusahaan dapat memetik manfaat dan mencapai kinerja yang baik.”.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah suatu ukuran seberapa jauh dimana seorang karyawan dapat berhasil dalam mencapai suatu tujuan dan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Ini mencakup semua aspek pekerjaan seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, kreativitas, inisiatif, dan salah satu kemampuan yang dapat bekerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Fidellis Wato Tholok, 2022) menyatakan bahwa :
“Kinerja dihasilkannya kelebihan kerja oleh seseorang dan jumlah yang dicapai pekerja sesuai dengan tugas yang dilakukan”.

Menurut (Agustin et al., 2023) menyatakan bahwa :
“Saranakan bahwa istilah kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, selama periode waktu tertentu.”.

Menurut (Upiparami Herlinah & Andy, 2023) menyatakan bahwa :
“Kinerja yaitu kualitas atau kuantitas yang diberikan kepada seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.

III. METODE

Dalam penelitian ini sumber data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner, dan responden mengisi kuesioner tersebut. Responden tersebut adalah karyawan Ace Hardware Supermall Karawaci. Peneliti menggunakan jenis data kuantitatif agar mengetahui ciri-ciri data yang dapat dianalisis dari pengaruh pengelolaan bakat, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Ace Hardware Supermall Karawaci. Pengambilan suatu sampel dalam penelitian ini yaitu dengan Metode non-probability sampling yang mana teknik pengambilan sampelnya tidak memberikan kesempatan atau peluang setiap unsur atau anggota populasi sendiri untuk di pilih menjadi sampel. Metode nonprobability sampling yang di gunakan adalah teknik sampling jenuh, jumlah sampel yang diambil 103 responden. Untuk mengukur benar atau tidaknya data yang dibuat penulis dilakukan uji validitas & reliabilitas. Karena setiap variabel harus dievaluasi setelah melakukan kuesioner. Tidak hanya itu, penulis juga menggunakan metode uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk analisis data, penulis menggunakan model regresi. Pengamatan harus dilakukan dengan tetap memperhatikan nilai-nilai berikut yaitu uji kesetaraan liner. Analisis determinasi R², dan uji koefisien korelasi secara parsial (Uji) maupun secara simultan (Uji F).

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R²) Pengelolaan Bakat (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	3.00889

a. Predictors: (Constant), X1.PENGELOLAANBAKAT

b. Dependent Variable: Y.KINERJA

Pada tabel diatas dijelaskan besar nya nilai pada korelasi ataupun hubungan (R) dapat diartikan sebesar 0,757. Dan Dari pada hasil *output* di peroleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,573, dan dapat dijelaskan pengertian pada pengaruh variabel pengelolaan bakat (X1) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 57,3%.

- **Uji Koefisien Determinasi (R²) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.601	2.89582

a. Predictors: (Constant), X2.MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y.KINERJA

Dari table diatas dapat dijelaskan besar nya nilai pada korelasi ataupun hubungan (R) dapat diartikan sebesar 0,778. Dan hasil *output* di peroleh koefisien determinasi(R square) sebesar 0,605, dan dapat dijelaskan pengertian pada pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 60,5%.

- **Uji Koefisien Determinasi (R²) Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja(Y)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.627	2.79851

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: Y.KINERJA

Pada tabel diatas dapat dijelaskan besar nya nilai pada korelasi ataupun hubungan (R) dapat diartikan sebesar 0,794. Dan Dari pada hasil *output* di peroleh koefisien determinasi(R square) sebesar 0,631, dan dapat dijelaskan pengertian pada pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebesar 63,1%.

- **Uji Koefisien Determinasi (R²) Pengelolaan Bakat, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.855 ^a	.731	.723	2.41391
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X3.DISIPLINKERJA, X1.PENGELOLAANBAKAT, X2.MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y.KINERJA

Nilai koefisien yang ditentukan pada tabel diatas pada kolom R Square MEMBERIKAN angka koefisien determinasi sebesar 0,723. Dalam hal ini BERARTI pengaruh pengelolaan bakat (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72% sedangkan sisanya (100% – 72% = 28%).

2. TABEL UJI HIPOTESIS

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.475	2.416		2.266	.026
	X1.PENGELOLAANBAKA	.252	.071	.288	3.533	.001
	X2.MOTIVASI	.276	.094	.268	2.942	.004
	X3.DISIPLINKERJA	.357	.081	.383	4.402	.000

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

Berdasarkan hasil pada pengelolaan tabel di atas, analisis regresi dapat menghasilkan persamaan sebagai berikut
 $Y = 5,475 + 0,252 + 0,276 + 0,357$ pada persamaan menunjukkan bahwa :

Nilai konstanta pada tabel *Coefficients* di atas yaitu sebesar 5,475 dengan menunjukkan nilai positif.

1. Koefisien variabel pengelolaan bakat 0,252 dengan nilai positif, menunjuk kan pada variabel pengelolaan bakat meningkat 1%, makadari itu kinerja pegawai akan meningkat sebesar 25,2% dan variabel lain di anggap konstan.
2. Koefisien variabel Motivasi 0,276 dengan nilai positif, menunjuk kan pada variabel motivasi meningkat 1%, makadari itu kinerja pegawai akan meningkat sebesar 27,6% dan variabel lain di anggap konstan.
3. Koefisien disiplin kerja 0,357 dengan nilai positif, menunjuk kan pada variabel meningkat 1%, makadari itu kinerja pegawai akan meningkat sebesar 35,7% dan variabel lain dianggap konstan.

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1566.042	3	522.014	89.586	.000 ^b
	Residual	576.871	99	5.827		
	Total	2142.913	102			

a. Dependent Variable: Y.KINERJA

b. Predictors: (Constant), X3.DISIPLINKERJA, X1.PENGELOLAANBAKAT, X2.MOTIVASI

Dari uji Anova terlihat F hitung model sebesar 89,586 dengan taraf signifikansi 0,000 dimana angka $0,000 < 0 > F$ atau $89,586 > 2,46$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel pengelolaan bakat (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), karena Oleh karena itu, analisis model ini layak dan cocok untuk memprediksi kinerja karyawan. . Artinya adanya pengaruh terhadap variabel independen dan variabel dependen karyawan

3. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang di lakukan pada peneliti yaitu pengaruh pengelolaan bakat, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ace Hardware Supermall Karawaci, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Bakat mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu dengan nilai sebesar 57,3%. Dan setelah menganalisis Uji t, dan di peroleh dari nilai t hitung $11,649 > 1,66023$ pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Makadari itu pada variabel Pengelolaan Bakat (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Motivasi mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu dengan nilai sebesar 60,5%. Setelah menganalisis Uji t, dan di peroleh dari nilai t hitung $12,431 > 1,66023$ pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Makadari itu variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai sebesar 63,1%. Setelah menganalisis Uji t, dan di peroleh dari nilai t hitung $13,139 > 1,66023$ pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Makadari itu variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengelolaan Bakat, Motivasi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yaitu dengan nilai sebesar 72%. Setelah melakukan Uji F, di peroleh nilai pada F hitung $89,586 > 2,46$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Makadari itu dapat di simpulkan Pengelolaan Bakat, Motivasi, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbros Steel. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 1–16. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i2.2022>
- Fidellis Wato Tholok, M. R. (2022). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap the Impact of Role Conflict , and Stress on Employee Performance At. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(3), 90–98.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 1–16. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v4i2.1587>
- Jasmine, A., & Hernawan, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. *Nikamabi*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2014>
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.173>
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 70–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Usaha Gedung. *Repository.Umsu.Ac.Id*, 2, 1–10. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5371>