

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Alfa Furniture

Pendahuluan

Motivasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan potensi, kerjasama produktif, dan kemampuan individu agar berkontribusi secara optimal. Ini tidak hanya terkait dengan insentif materi, tetapi juga dengan penghargaan dan perhatian dari pimpinan yang dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya apabila seorang pekerja minim bahkan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan ada rasa bermalas-malasan dalam bekerja dan cenderung akan mengabaikan tugasnya .

Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal merupakan tujuan utama yang perlu dicapai melalui indicator tertentu. Factor kunci melibatkan motivasi dan kompetensi. Tingkat motivasi karyawan dapat optimal bila didukung oleh tingkat disiplin yang baik pula, maka akan tercipta pada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dengan indicator pencapaian kinerja yang signifikan pada perusahaan terkait. Kinerja efektif suatu organisasi dapat terwujud melalui kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan agar saling memahami mana saja yang menjadi kode etik dalam perusahaan. Karena kinerja merupakan suatu capaian yang penting bagi seorang karyawan, kewajiban yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Hasil yang baik akan didapatkan apabila factor-faktor baik juga mempengaruhi

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin juga dapat diartikan dengan suatu keberadaan tertentu dimana sekelompok atau individu yang taat pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disamping itu perilaku disiplin memiliki manfaat dalam sisi edukasi karyawan untuk dapat mematuhi berbagai macam prosedur, kebijakan yang ada pada institusi terkait. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang professional dan baik.

Dalam hal ini, sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan perlu adanya kompetensi dalam bekerja. Kompetensi sendiri merupakan kombinasi dari karakter, pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang menjadi dasar untuk mencapai kinerja baik yang diinginkan. Terdapat keterkaitan antara kompetensi dan kinerja seorang pegawai, di mana kompetensi yang berperan sebagai alat prediksi kinerja, di mana kinerja seseorang bisa ditinjau baik atau kurangnya dari kompetensi yang dimilikinya

Peningkatan motivasi kerja , disiplin kerja, serta kompetensi kerja ditinjau pula dengan kondisi lingkungan yang baik. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan mutu serta kualitas karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti menemukan adanya fenomena dimana kurangnya motivasi kerja yang dalam hal ini dapat memicu kurangnya efisiensi dalam bekerja pada UD Alfa Furnitur.

Literature Review

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan kesadaran. Ada pandangan lain yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Indikator motivasi kerja meliputi :

- Kinerja, adalah dorongan individu dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan.
- Penghargaan, merupakan pengakuan terhadap kinerja yang memotivasi dan memberikan kepuasan batin.
- Tantangan, menjadi pendorong kuat bagi manusia untuk mengatasi hambatan.
- Tanggung jawab, menciptakan motivasi untuk bertanggung jawab serta mengatasi masalah.
- Keterlibatan, melibatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan kepada manajemen perusahaan, juga melibatkan penghargaan antar kerja sebagai bentuk sosialisasi lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses yang menumbuhkan kesadaran seseorang untuk memelihara dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peran yang telah ditetapkan. Kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi individu pekerja untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator dari bentuk disiplin kerja meliputi :

- Ketepatan waktu dari para karyawan, datang, beristirahat, dan pulang tepat waktu menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam bekerja di kantor.
- penggunaan peralatan kantor secara efisien, ketelitian dalam menggunakan peralatan kantor mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik, membantu mencegah kerusakan pada peralatan tersebut.
- Tanggung jawab yang besar, seorang karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas dengan benar dan bertanggung jawab atas hasilnya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik.
- Kepatuhan terhadap peraturan kantor, seperti mengenakan seragam, menggunakan identitas, dan memberi tahu jika tidak masuk, adalah bukti dari tingginya tingkat disiplin.

Kompetensi Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang merupakan atribut dasar yang terkait dengan kinerja seseorang individu maupun kelompok. Senada dengan uraian diatas, kompetensi merupakan ciri dasar individu yang mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan.

- Pengetahuan (*Knowledge*)

informasi yang disatukan dengan pemahaman dan potensi untuk diaplikasikan, yang kemudian ditanamkan dalam individu.

- Pemahaman (*Understanding*)

Merupakan penguasaan konsep dengan pikiran dan mampu menguasai secara makna sehingga karyawan dapat memahami suatu perintah.

- Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, serta serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu.

- Nilai (*Value*)

Merupakan kontribusi yang dapat berikan oleh karyawan melalui kinerjanya untuk perusahaan.

- Sikap (*Attitude*)

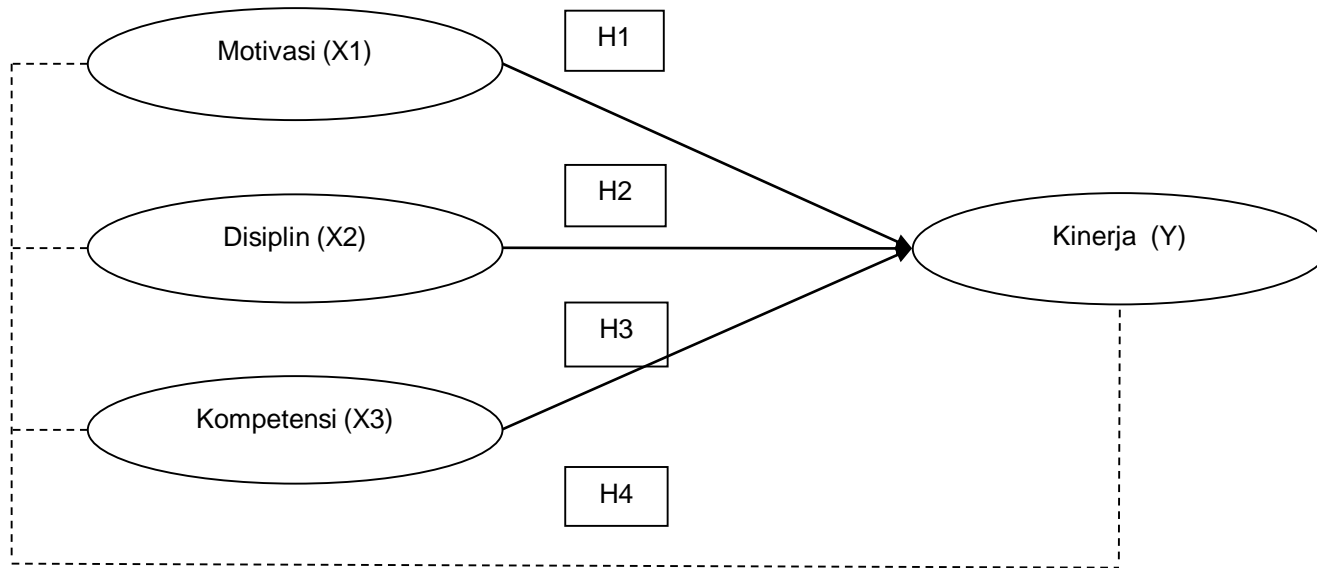
Merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi serta menentukan respons individu terhadap situasi tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab sebagai pegawai istilah ini berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yang mencerminkan prestasi sebenarnya yang dicapai oleh individu. Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak. Dalam hal ini, indikator kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya :

- Tujuan, adalah kondisi yang dikejar secara aktif oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- Standar, memiliki signifikansi karena menentukan kapan suatu tujuan dapat dicapai.
- Umpan balik, adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- Peluang, adalah kesempatan bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
- Kompetensi, adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik yang diberikan kepadanya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis :

H 1 : Faktor motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H 2 : Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai

H 3 : Faktor kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H 4 : Faktor motivasi, disiplin kerja, kompetensi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Metode

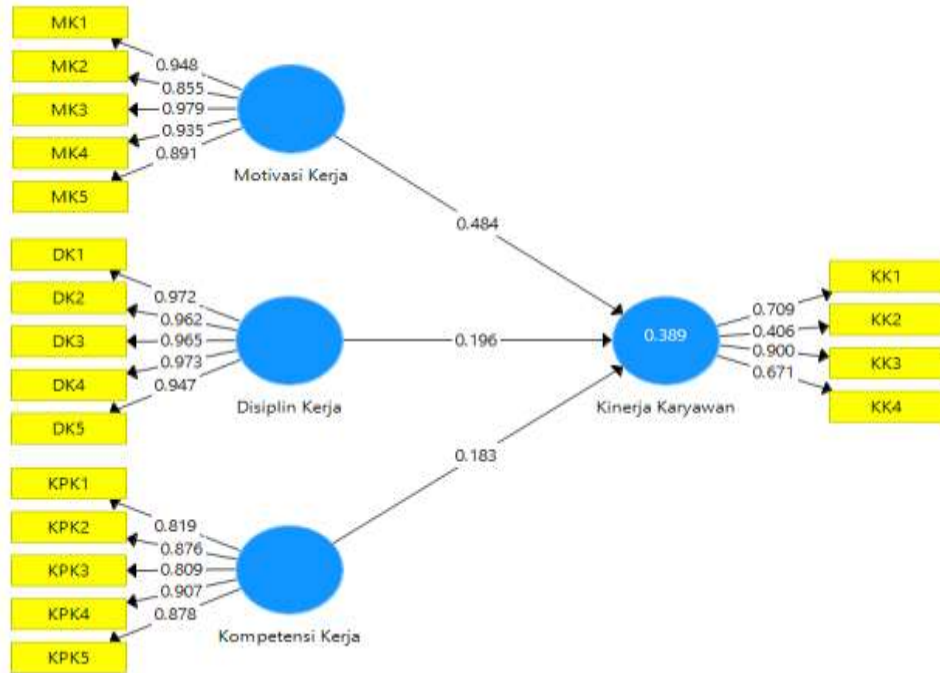
Jenis penelitian dan metode yang digunakan pada saat ini adalah metode kuantitatif. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjabarkan hasil yang sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan. Objek penelitian kali ini bertempat pada UD Alfa Furnitur dengan tujuan meninjau tingkat kompetensi, disiplin, serta motivasi bekerja pada karyawan di UD Alfa furniture. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data premier. Data premier disajikan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan UD Alfa Furnitur yang memiliki rentan masa kerja 2 tahun lebih. Dalam penelitian ini populasinya adalah 96 pekerja. Sampel adalah representasi jumlah dan karakteristik dari populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel penelitian terdiri dari seluruh 96 karyawan yang merupakan populasi dari UD Alfa Furnitur.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terdapat 100 responden yang menunjukkan rentan masa kerja lebih dari 2 tahun pada UD Alfa Furniture. Pengujian dan penyajian data pada penelitian ini menggunakan metode uji (*Outer Model*) dan (*Inner Model*) yang berdasarkan aplikasi *SmartPLS 3.0*.

1. Perhitungan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Tampilan Hasil *PLS Algorithm*

Pengujian *outer model* memiliki hubungan variabel latennya dengan tiap blok indikator. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang spesifik antara variabel laten dengan tiap masing-masing indikator. Nilai *loading factor* memberikan hasil data $<0,50$ maka data tersebut tidak valid dan nilai $>0,70$ maka data tersebut dapat diterima. Namun apabila hasil menunjukkan $0,60$ maka data tersebut masih dapat diterima.[21].

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.948			
X1.2	0.855			
X1.3	0.979			
X1.4	0.935			
X1.5	0.891			
X2.1		0.972		
X2.2		0.962		
X2.3		0.965		
X2.4		0.973		
X2.5		0.947		
X3.1			0.819	
X3.2			0.876	
X3.3			0.809	
X3.4			0.907	
X3.5			0.878	
Y.1				0.709
Y.2				0.876
Y.3				0.891
Y.4				0.671

Berdasarkan data di atas maka nilai pada *loading factor* dikatakan dapat diterima, dikarenakan semua nilai pada *loading factor* di atas telah memenuhi syarat korelasi yaitu nilai di atas 0,70.

Tabel 2. *Validitas Konvergen (AVE)*

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.729	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.782	Valid
Kompetensi Kerja (X3)	0.737	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.751	Valid

Berdasarkan tabel 2, nilai AVE menunjukkan nilai di atas 0,50 sehingga nilai tersebut dikatakan valid dan menunjukkan *konvergen* validitas yang baik. Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan konsep dari masing-masing variabel laten memiliki perbedaan dengan variabel lainnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Indikator	X1	X2	X3	Y
Motivasi Kerja (X1)	0.864			
Disiplin Kerja (X2)	0.671	0.894		
Kompetensi Kerja (X3)	0.624	0.565	0.858	
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0.553	0.679	0.823

Pada tabel 3 nilai cross loading melalui pengujian *discriminant validity* di atas menunjukkan nilai di atas 0,80. Pada nilai AVE pada pengujian sebelumnya menunjukkan hasil di atas 0,70. Nilai ukuran *discriminant validity* dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai lebih tinggi daripada nilai AVE. Nilai *discriminant validity* di atas akan dibandingkan dengan nilai pada AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk. Jadi nilai *discriminant validity* di atas dinyatakan valid, karena memenuhi diskriminan validitas.

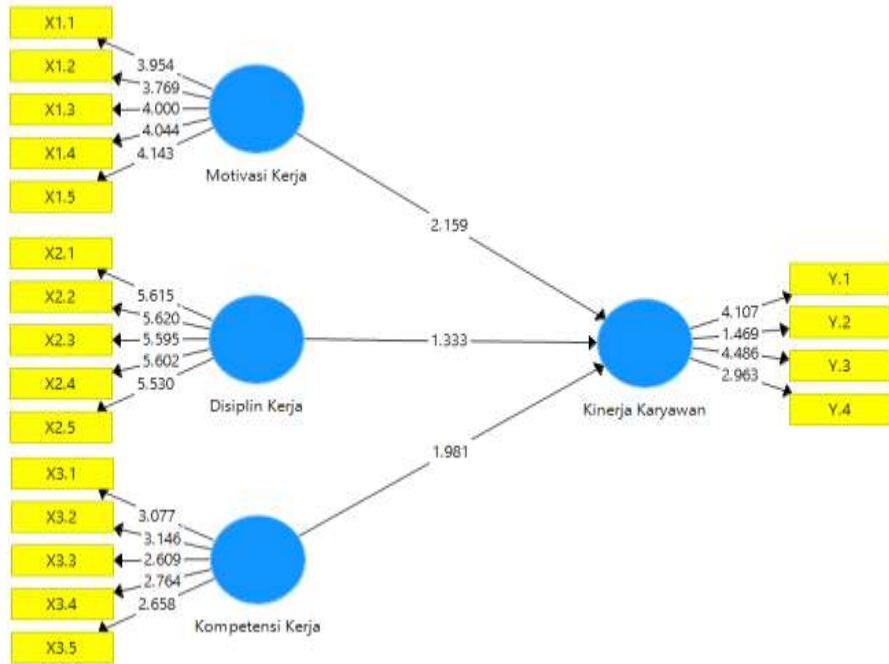
Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Indikator	X1	X2	X3	Y
Motivasi Kerja (X1)	0.864			
Disiplin Kerja (X2)	0.671	0.894		
Kompetensi Kerja (X3)	0.624	0.565	0.858	
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0.553	0.679	0.823

Pada uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah pada nilai reabilitas suatu konstruk. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil $> 0,70$ maka dapat dinyatakan baik dan apabila nilai menunjukkan hasil $> 0,80$ maka nilai tersebut dikatakan memiliki reliabilitas yang kuat.

2. Perhitungan Model Pengukuran (*Innner Model*)

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melihat koefisien jalur serta dengan membandingkan t statistik dengan t-tabel $>1,96$ dengan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$ dan koefisien beta bernilai positif. Gambar 2 menunjukkan hasil model struktural dari model *bootstrapping*.



Gambar 2. *Output Diagram Dari Bootstrapping*

Model pengukuran pada inner model merupakan model untuk menggambarkan pengaruh hubungan signifikan antar variabel laten yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang diuji menggunakan pengujian path coefficients antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen yang diperlihatkan pada tabel 5.

Tabel 5. Path Coefficients

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.196	0.204	0.087	1.993	0.053
Kompetensi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.183	0.209	0.092	1.981	0.048
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.484	0.450	0.224	2.159	0.031

Tabel 5 di atas merupakan tabel *path coefficients*, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari t-statistik memiliki nilai sebesar 1.993 atau $>1,96$ dan nilai p values 0,053 atau $< 0,05$. Pada variabel Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari t-statistik memiliki nilai sebesar 1.981 atau $>1,96$ dan nilai p values memiliki nilai sebesar 0,048 atau $< 0,05$. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil yang berpengaruh secara signifikan dengan nilai t-statistik 2.159 atau $>1,96$ dan nilai p-values 0,031 atau $< 0,05$.

Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1) : Disiplin Kerja (X1), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [3], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Kedua (H2) : Kompetensi Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [22], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Hipotesis Ketiga (H3) : Motivasi Kerja (X3), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



Universitas
Muhammadiyah
Sidoarjo

THANK YOU



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

