

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Competency on Employee Performance

[Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan]

Rizky Hari Setiawan¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to test and analyze the influence of employee performance in companies consisting of work motivation, work discipline, work competency variables as intervening variables. The respondents in this research were 100 UD Alfa Furnitur employees. The sampling technique uses Simple Random Sampling and the data analysis tool uses Structural Equation Modeling (SEM) using Smart PLS software. The results of the research show that the influence of service quality, price and brand image can be concluded, 1) work motivation has a positive and significant influence on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, 3) work competency has a positive and significant influence significant impact on employee performance.*

Keywords – *work motivation, work discipline, job competence, employee performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan yang terdiri atas variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja sebagai variabel intervening. Responden pada penelitian ini ditujukan pada karyawan UD Alfa Furnitur yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dan alat analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kualitas layanan, harga, dan citra merek dapat disimpulkan, 1) motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompetensi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Kata Kunci – *motivasi kerja; disiplin kerja; kompetensi kerja; kinerja karyawan*

I. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam dunia pekerjaan, peran dari merkalah yang banyak memberikan andil dalam memproduksi barang dari perusahaan tersebut. Dari bahan yang dihasilkan oleh konsumen dapat mempengaruhi minat konsumen dalam memilih produk. Pekerjaan yang dianggap terlalu berat akan menjadikan karyawan mudah setres dan susah dalam mendapatkan gagasan baru untuk dituangkan. Tuntutan kerja secara tidak maksimal akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan [1].

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 [2]. Diantara pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah motivasi, motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Seorang yang 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 bermalasan dalam bekerja dan cenderung akan mengabaikan tugasnya [3].

Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal merupakan tujuan utama yang perlu dicapai melalui indikator 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 indikator 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. Hasil yang baik akan didapatkan apabila factor-faktor baik juga mempengaruhi [4]

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sehingga disiplin juga dapat diartikan dengan suatu

keberadaan tertentu dimana sekelompok atau individu yang tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati [5]. Disiplin merupakan hal penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan atau instansi. Yang mana karyawan diharuskan mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun secara kolektif. 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 profesional dan baik [6].

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 [7].

Pada dasarnya kompetensi [8] menjadi sebuah kemampuan yang dijadikan sebagai suatu aktifitas dan kenijakan yang ditandu dengan kemampuan dan pemahaman serta diaktualisasikan dengan perilaku kerja pada pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi membuktikan akan pengetahuan dan keterampilan yang didefinisikan secara aspek terkhusus sebagai sesuatu yang istimewa, baik secara terkemuka pada bagian tersebut.

Selain faktor motivasi, disiplin kerja dan kompetensi, kinerja seorang karyawan juga menjadi faktor penunjang suatu instansi / perusahaan [9]. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai indikator yang positif sangat bergantung pada kontribusi dan performa para karyawan di dalamnya. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga bagi perusahaan karena mereka bertindak sebagai pelaksana kebijakan dan operasional. Oleh karena itu, karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya guna mengembangkan perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan [10].

Motivasi kerja mengacu pada faktor atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas dengan kesadaran penuh [11]. Pendapat lain menyebutkan motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan individu untuk melakukan usaha dalam mencapai indikator suatu pekerjaannya. [12] Berdasarkan uraian beberapa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi pekerja meliputi : 1. Perilaku 2. Usaha 3. Kegigihan. [14]

Disiplin adalah proses membangkitkan kesadaran karyawan untuk menjaga dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara obyektif, dengan mematuhi perannya dalam menjalankan fungsi organisasi [15]. Kedisiplinan menjadi aspek kunci utama yang harus diterapkan oleh pekerja untuk menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab dengan baik kepada perusahaan. Manajer menggunakan disiplin sebagai instrumen komunikasi untuk merubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, dan memperkuat kesiapan dalam mematuhi aturan serta norma – norma sosial yang berlaku. [16] Dalam hal ini bentuk disiplin kerja ada dua bentuk : 1) Disiplin Preventif yang mana pegawai berupaya untuk menggerakkan dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan. 2) Disiplin Korektif merupakan upaya pegawai dalam menggerakkan dan mengarahkan pedoman yang berlaku. [17]

Kompetensi merupakan atribut dasar yang dapat terkait dengan kinerja individu maupun kelompok. Kolektifitas kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. [18] senada dengan uraian diatas kompetensi adalah atribut dasar dari individu yang terkait dengan kinerja dalam suatu pekerjaan. [19]

Berdasarkan uraian diatas kompetensi mampu dipergunakan sebagai perhitungan output terakhir dari suatu pekerjaan, juga dapat ditinjau dari faktor sebab dan akibat antara kompetensi dengan prestasi kerja individu. Dengan demikian kompetensi secara aktual dapat memperkirakan siapa yang memiliki kinerja maksimal dan kurang maksimal berdasarkan standar yang telah digunakan. [19]

Dalam penelitian [13] menjelaskan terkait pengaruh motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Wibee Indoedu Nusantara akan meningkat apabila peranan motivasi juga ditingkatkan, selain itu juga ada penerapan nilai disiplin kerja disimpulkan masih kurang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada Dinas lingkungan hidup Kabupaten Batang Hari [7] menunjukkan beberapa hasil tinjauan, dimana karyawan termotivasi dalam kerja, apabila karyawan mendapatkan perhatian lebih dari seseorang atasan, selain itu disiplin kerja disimpulkan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kehadiran yang tepat waktu.

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.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini perlu mengetahui hasil yang mutakhir dari penelitian sebelumnya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Alfa Furnitur?”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan serta mengetahui hasil dari kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja pada UD Alfa

Furnitur yang kurang lebih sudah bekerja selama dua tahun atau lebih. Dengan ini harapan pada penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui sejauh mana kinerja, motivasi serta disiplin kerja para karyawan yang ada pada Ud Alfa Furniture. Bersamaan dengan hasil diatas, fenomena yang menunjukkan pada UD Alfa Furniture memiliki presentase motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja yang tinggi dan pada beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang relevan dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Sehingga peneliti melanjutkan untuk meneliti **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”**

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan *research gap* yang diuraikan peneliti diatas maka dapat diuraikan lebih lanjut mengenai:

Rumusan Masalah :

1. Apakah motivasi kerja dapat mengangkat kinerja karyawan pada UD Alfa Furniture ?
2. Apakah disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan ?
3. Apakah kompetensi kerja dapat mengangkat kinerja karyawan ?

Pertanyaan Penelitian :

Apakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud Alfa Furniture?.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja dengan variabel karyawan. Objek penelitian kali ini bertempat pada UD Alfa Furniture.

Kategori SDGs : Berdasarkan hasil paparan pendahuluan , rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada pekerjaan yang layak atau *decent work* agar tercapai kinerja karyawan yang optimal, ada faktor yang harus diperhatikan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, hingga kompetensi kerja. Hal ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. Literatur Review

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan kesadaran.[20] Ada pandangan lain yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan pekerjaannya [21], [36]. Berdasarkan uraian beberapa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi kerja meliputi :

1. Daya Pendorong
Pimpinan memberikan semangat kepada karyawan untuk memotivasi agar kinerjanya semakin baik di perusahaan. Daya pendorong salah satunya memberikan reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. kemauan
Dorongan atau keinginan setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, seperti mengembangkan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan
Keikhlasan dalam hati manusia setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan
4. Membentuk Keterampilan
Kemampuan karyawan menggunakan fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi yang baik.

Pada studi sebelumnya menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat menurun akibat minimnya perhatian perusahaan kepada karyawan, hal tersebut mampu diatasi dengan system reward, sehingga karyawan mampu memiliki motivasi untuk bekerja dan menjaga kinerja mereka [31]. Pegawai bisa termotivasi apabila menerima pujian dari atasan, dan perhatian dari pemimpin serta mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan. Jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan berkembang. Pada penelitian [32], menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari [3], menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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.[4] kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi individu pekerja untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, disiplin menjadi sarana komunikasi yang telah diterapkan oleh manajer agar mampu berinteraksi dengan karyawan, sehingga karyawan dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesiapan guna mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang berlaku.[5] dalam hal ini indikator dari bentuk disiplin kerja meliputi :

1. Ketepatan waktu dari para karyawan, datang, beristirahat, dan pulang tepat waktu menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam bekerja di kantor.
2. penggunaan peralatan kantor secara efisien, ketelitian dalam menggunakan peralatan kantor mencerminkan kedisiplinan kerja yang baik, membantu mencegah kerusakan pada peralatan tersebut.
3. Tanggung jawab yang besar, seorang karyawan yang secara konsisten menyelesaikan tugas dengan benar dan bertanggung jawab atas hasilnya menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik.
4. Kepatuhan terhadap peraturan kantor, seperti mengenakan seragam, menggunakan identitas, dan memberi tahu jika tidak masuk, adalah bukti dari tingginya tingkat disiplin.[25]

Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan UMKM batik di kota Yogyakarta Indonesia [29]. Dengan kata lain, jika disiplin kerja bertambah satu level, maka kinerja karyawan akan meningkat satu level. Berdasarkan penelitian [30], diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru. Pengaruh yang positif dan signifikan, menunjukkan adanya tingkat disiplin kerja yang semakin tinggi, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Pada penelitian [7], menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang merupakan atribut dasar yang terkait dengan kinerja seseorang individu maupun kelompok.[7] Senada dengan uraian diatas, kompetensi merupakan ciri dasar individu yang mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan. [8]

Berdasarkan uraian diatas kompetensi dapat digunakan sebagai perhitungan hasil akhir dari suatu pekerjaan, juga dapat ditinjau dari factor sebab dan akibat antara kompetensi dengan prestasi kerja individu. Dengan demikian kompetensi secara actual dapat memperkirakan siapa yang memiliki kinerja maksimal dan kurang maksimal berdasarkan standar yang telah digunakan. Indikator yang terdapat pada kompetensi kerja adalah :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
informasi yang disatukan dengan pemahaman dan potensi untuk diaplikasikan, yang kemudian ditanamkan dalam individu.[9]
2. Pemahaman (*Understanding*)
Merupakan penguasaan konsep dengan fikiran dan mampu menguasai secara makna sehingga karyawan dapat memahami suatu perintah.[10]
3. Keterampilan (*Skill*)
Merupakan kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, serta serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu. [11]
4. Nilai (*Value*)
Merupakan kontribusi yang dapat berikan oleh karyawan melalui kinerjanya untuk perusahaan.
5. Sikap (*Attitude*)
Merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi serta menentukan respons individu terhadap situasi tertentu.[15]

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [33], kompetensi ada hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digunakan untuk mengantisipasi kinerja karyawan, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya adalah salah satu factor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun, pada penelitian [34], menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian [22], menyatakan bahwa adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

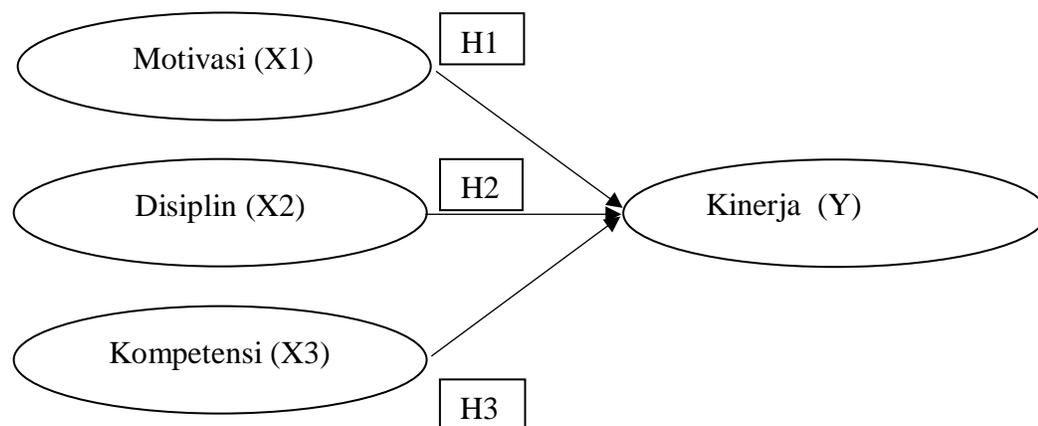
Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab sebagai pegawai, pegawai mencerminkan prestasi sebenarnya yang dicapai oleh individu.[28] Kinerja

merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak.[16] Dalam hal ini, indikator kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya :

1. Tujuan, adalah keinginan setiap organisasi atau seseorang untuk mengejar apa yang ingin dicapai.
2. Standar, memiliki signifikansi karena menentukan kapan suatu tujuan dapat dicapai.
3. Umpan balik, adalah masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Peluang, adalah kesempatan bagi pekerja untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
5. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik yang diberikan kepadanya.[27]

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dari literatur yang telah peneliti pilih, kemudian ditentukan kerangka dalam penelitian. Berikut merupakan kerangka dalam penelitian ini :



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

III. 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 primer. Data primer disajikan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan UD Alfa Furnitur yang memiliki rentan masa kerja 2 tahun lebih. Dalam penelitian ini populasinya adalah 100 pekerja. Sampel adalah representasi jumlah dan karakteristik dari populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut total sampling, yaitu pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel penelitian terdiri dari seluruh 100 karyawan yang merupakan populasi dari UD Alfa Furnitur.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner kepada karyawan UD Alfa furniture. Pertanyaan dan jawaban pada kuisioner responden dapat diukur menggunakan skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menjadi indikator variabel sebagai titik ukur penyusunan pernyataan maupun pernyataan. Data primer yang sudah tersaji akan dianalisis menggunakan analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

Definisi Oprasional

A. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja secara operasional diukur menggunakan beberapa indikator antara lain :

1. Daya Pendorong
memberikan reward kepada karyawan dalam bentuk bonus guna memotivasi karyawan.
2. kemauan

- pengembangan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan
Bekerja dengan ikhlas pada tuntutan yang diberikan oleh perusahaan
 4. Membentuk Keterampilan
Memperluas ide dan kreatifitas karyawan
- B. Disiplin kerja
Indikator disiplin kerja sebagai berikut :
1. Ketepatan waktu dari para karyawan, tepat waktu dalam bekerja dan pengumpulan tugas yang di berikan.
 2. Penggunaan peralatan kantor secara efisien, mampu menggunakan peralatan dengan bijak sesuai kegunaannya
 3. Tanggung jawab yang besar, bertanggung jawab atas hasil kerja
 4. Kepatuhan terhadap peraturan kantor, patuh dan taat peraturan yang ditetapkan.
- C. Kompetensi Kerja
Indikator terkait kompetensi kerja yaitu :
1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang luas setiap individu pada pekerjaan mereka.
 2. Pemahaman (*Understanding*)
Keahlian serta pemahaman karyawan pada pekerjaan
 3. Keterampilan (*Skill*)
Mempunyai keahlian dalam bidang tertentu
 4. Nilai (*Value*)
Sifat kejujuran dan keterbukaan terhadap karyawan dapat membuat nilai perusahaan menjadi baik.
 5. Sikap (*Attitude*)
Bersikap ramah dan baik kepada semua karyawan dan pimpinan, guna memberikan contoh baik kepada semua orang
- D. Kinerja Karyawan
Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :
1. Tujuan, kondisi yang ingin dicapai oleh seorang individu dan perusahaan.
 2. Standar, bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan perusahaan.
 3. Umpan balik, masukan yang diberikan kepada karyawan guna mengevaluasi kinerja karyawan
 4. Peluang, karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
 5. Kompetensi, menjalankan berbagai pekerjaan dengan baik sesuai kapasitas yang di miliki

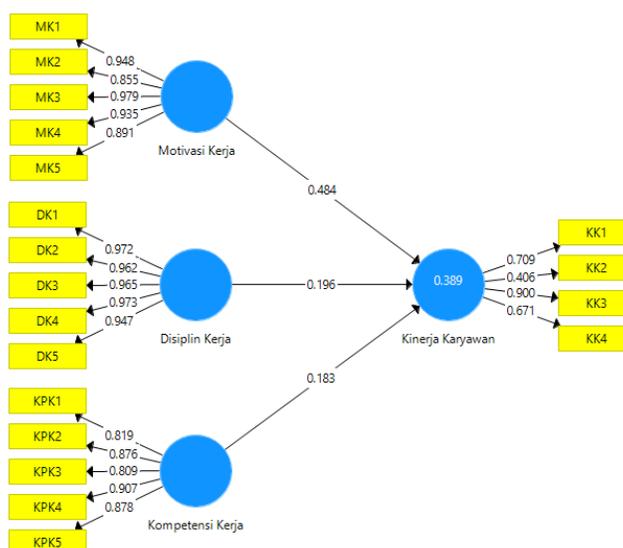
IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil

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.

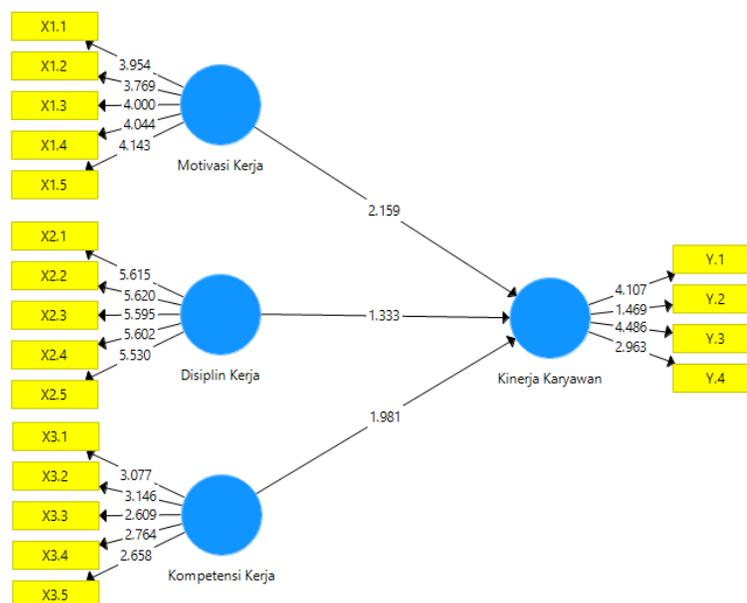
Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

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 *path coefficients*, 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 memiliki hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik 2.159 atau $>1,96$ dan nilai p-values 0,031 atau $< 0,05$.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengamatan terhadap karyawan pada motivasi kerja diukur dengan empat indikator yaitu : daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk ketereampilan. Hasil jawaban responden untuk indikator keempat membentuk keterampilan memiliki nilai paling tinggi dikarenakan karyawan mampu mengembangkan ide, kreatifitas dan pemikiran agar mampu menciptakan inovasi atau hal yang baru agar bisa berkembang lebih baik. Hasil penelitian ini

sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis data memperlihatkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengamatan terhadap karyawan pada disiplin kerja diukur dengan empat indikator yaitu : ketepatan waktu karyawan, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab yang besar, kepatuhan terhadap peraturan kantor. Hasil jawaban responden untuk indikator pertama Setiap karyawan wajib hadir tepat waktu memiliki nilai paling tinggi dikarenakan karyawan jika tidak hadir tepat waktu akan dikenakan sanksi dari perusahaan. Dengan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh [3], bahwa hasil penelitian ini menyatakan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengamatan terhadap karyawan pada kompetensi kerja diukur dengan lima indikator yaitu : pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap. Hasil jawaban responden untuk indikator ketiga yang memiliki nilai tinggi yaitu keterampilan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan dengan kemampuan soft skill karyawan yang mumpuni mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [22], [35], dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Alfa Furniture, diikuti dengan disiplin kerja, yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan di UD Alfa Furniture dan kompetensi kerja yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Alfa Furniture. Pada saat yang sama, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Alfa Furniture.

Ucapan Terima Kasih

Atas terselesaikannya penelitian ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam – dalamnya kepada orang tua, keluarga yang selalu mendoakan, serta tidak lupa ucapan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, serta Program Studi Manajemen, Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala dukungan, bimbingan, dan ilmu yang telah diberikan selama saya menempuh studi di sini. Pengalaman dan pengetahuan yang saya peroleh sangat berharga dan telah membentuk saya menjadi pribadi yang lebih baik. Terima kasih kepada seluruh dosen dan staf yang telah berperan aktif dalam pengembangan diri saya. Semoga Universitas Muhammadiyah Sidoarjo terus maju dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Referensi

- [1] S. L. Ratnasari, S. Wulandari, dan M. A. Hadi, “PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, HUMAN RELATION, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *DIMENSI*, vol. 1, no. 1, hlm. 115–126, 2022.
- [2] R. A. Murti dan H. Mutmainah, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)*, vol. 20, no. 2, hlm. 57–68, 2022.
- [3] E. Suci, Y. A. Yulia, S. Tinggi, I. Ekonomi, dan A. Surakarta, “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar),” *Bisnis dan Pendidikan*, vol. 7, no. 1, hlm. 76–82, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>

- [4] R. Fadillah, Sulastini, dan N. Hidayati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, vol. 6, no. 1, hlm. 1–9, 2017.
- [5] N. M. Dan Asri dan L. Riani, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI," *DAYA SAING: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, vol. 18, no. 1, hlm. 10–19, 2017.
- [6] Jufrizen dan F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, hlm. 35–54, 2021.
- [7] E. Siswati, S. Tinggi, I. Ekonomi, G. Karya, dan M. Bulian, "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Batang Hari," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, hlm. 40–46, 2019.
- [8] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 5, no. 1, hlm. 16–23, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta>
- [9] C. Fitri Rostina dan F. Angela, "The Influence Of Work Discipline, Competence And Supervision Of The Work On The Performance Of Employees at PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 3, no. 2, hlm. 407–412, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [10] R. Marpaung, H. Sahla, K. Kunci, dan D. Kerja dan Kinerja Karyawan PENDAHULUAN, "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.ABDUL MANAN SIMATUPANG KABUPATEN ASAHAN," *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, vol. 1, no. 2, hlm. 10–19, 2020.
- [11] Kepemimpinan dan perilaku organisasi, *Badeni, M. A.* Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [12] S. Torang, *Organisasi dan Manajemen*, Cetakan Pertama. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- [13] F. Susanti dan Nurfriyanti, "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SOLOK," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, hlm. 1105–1125, 2022.
- [14] M. A. Badeni, 'Kepemimpinan dan perilaku organisasi', *Bandung: CV Alfabeta*, 2013.
- [15] Yuyuk Liana, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial), 17, 316-326
- [16] Aprilia, "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang", *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, November 2021.
- [17] A. A. A. P. Mangkunegara, 'Manajemen sumber daya manusia perusahaan', 2011.
- [18] M. Hashim and F. Hameed, 'Human resource management in 21st century: issues & challenges & possible solutions to attain competitiveness', *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 2, no. 9, p. 44, 2012.
- [19] R. O. Satria and A. Kuswara, 'BANDUNG', pp. 74–83, 2013.
- [20] L. J. Moleong, 'Meleong', 2019
- [21] Suci, Elfina, Yulia, Yosephien Angelina, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar) vol. 2, 2020
- [22] Sugiono, Edi Efendi, Sugito Al-Afgani, Jamaluddin, Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) Jakarta, vol. 5, 2021
- [23] Sinaga, Elida Putri, Ratnasari, Sri Langgeng, Hadi, Moch Aminudin, Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, vol. 8, 2021
- [24] Erwansyah, Memed, and Hereyanto Hereyanto. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7.1 (2018): 32-40.
- [25] Suwatno, H. D., and Donni Juni Priansa. "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis." *Bandung: Alfabeta* (2011)
- [26] Yusnandar, Willy, and Muslih Muslih. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*. Vol. 1. No. 1. 2021.
- [27] Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesia Jurnal Farmasi* 2.1 (2017): 46-52.
- [28] Indra Marjaya and Fajar Pasaribu. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." Vol 2, No, 1, Maret 2019 129-14.

- [29] Efendi, Riyanto. 2020. The Mediation of Work, Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employess in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understandin, Volume 7. Issue 1, February 2020*. Indonesia: Muhammadiyah University of Bengkulu
- [30] Laila Wahyuni, Okta Karneli. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Variabel Intervening." *JAB*. Vol. 18. No. 2. 2021.
- [31] Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. (2013): 1208-1218.
- [32] Indra Marjaya, Fajar Pasaribu. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1. (2019): 129-147.
- [33] Silvia, I Wayan Bagia, Wayan Cipta. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Adirama." *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 7. (2019).
- [34] Angga Rahayu Shaputra, Susi Hendriani. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 7. No. 1. 2015.
- [35] Cici Fatmawati Oktavia dan Vera Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Colletion Tulangan Sidoarjo," *Methodical Research Journal*, Vol: 3, No 1, 2024, Page: 1-11
- [36] Fachri Ramizard Husain dan Sumartik Sumartik, "The Influence of Transformational Leadership Style, Work Evironment, and Work Motivation on Employee Performance" *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, Vol: 18, No 1, 2023. Page: 1-15

Deklarasi Konflik Kepentingan:

Penulis berpendapat bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat ditafsirkan sebagai potensi konflik kepentingan.