

PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT ARDHYA WAREHOUSE

Vera Sylvia Saragi Sitio

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma; vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka mencapai standar kerja tersebut dan memperoleh hasil kerja yang memuaskan diperlukan kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. Karyawan yang memiliki skill/ kemampuan yang baik, memiliki sifat keterbukaan dengan atasan dan rekan kerja, memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaan, minat yang baik terhadap pekerjaan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif kuantitatif dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini dilakukan di PT Ardhya Warehouse dengan populasi berjumlah 62 responden. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan total responden berjumlah 62 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening dan tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel kinerja dipengaruhi oleh disiplin, kompetensi dan karakteristik individu sebesar 77,3 % sedangkan variabel motivasi dipengaruhi oleh disiplin, kompetensi dan karakteristik individu sebesar 53 % sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : disiplin; kompetensi; karakteristik individu; kinerja karyawan; motivasi

Abstract

In order to achieve these work standards and obtain satisfactory work results, hard skills and soft skills are required. Employees who have good skills/abilities, are open with superiors and co-workers, have a responsible attitude towards work, and have a good interest in work will have high work motivation. The aim of this research is to determine the influence of discipline, competence and individual characteristics on employee performance through motivation as an intervening variable. The research method used is a quantitative associative approach with the Partial Least Square (PLS) method. This research was conducted at PT Ardhya Warehouse with a population of 62 respondents. The sampling technique used in this research used a saturated sampling technique with a total of 62 respondents. The results of this research show that there is an influence of discipline on performance with motivation as an intervening variable, there is an influence of competence on performance with motivation as an intervening variable and there is no influence of individual characteristics on performance with motivation as an intervening variable. The performance variable is influenced by discipline, competence and individual characteristics by 77.3%, while the motivation variable is influenced by discipline, competence and individual characteristics by 53%, the remaining 53% is influenced by other variables not examined.

Keywords: discipline; competency; individual characteristics; employee performance; motivation

PENDAHULUAN

PT Ardhya Warehous merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang cargo handling memiliki visi dan misi dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan secara benar, teliti, cepat dan tepat dalam menangani barang-barang yang akan dikirim ke pelanggan atau ke Gudang. Namun, pada kenyataannya masih terdapat permasalahan yang terjadi sehingga menghambat tercapainya tujuan Perusahaan tersebut.

Permasalahan kinerja karyawan dimana terjadi sejumlah keterlambatan pengiriman barang yang dilakukan oleh karyawan dengan total rata-rata persentase keterlambatannya per bulan adalah 1,31 % atau setara dengan 134 tonase. Keterlambatan ini akan berdampak kepada penilaian kinerja karyawan

Penyebab permasalahan tersebut adalah factor kemampuan *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan. Kemampuan *soft skill* berkaitan dengan perilaku disiplin, kreatif, jujur, tidak kenal menyerah dan putus asa, keinginan belajar yang tinggi dan kemampuan lain yang mendukung bagi perkembangan perusahaan (A, 2012). Disiplin kerja bersifat mengikat dan mengatur setiap karyawan yang bekerja sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu indikator penilaian kinerja yang paling utama

Selain dari sisi kemampuan *soft skill*, peningkatan kompetensi berkaitan dengan kemampuan *hard skill*. Kegiatan-kegiatan

hardskill bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yaitu berupa pendidikan, pelatihan, lokakarya, seminar dan kebiasaan perilaku seseorang (Noor, 2013). Oleh karenanya, kompetensi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (Kristin Lumanauw, 2022)

Karakteristik individu memiliki dampak yang sangat nyata pada perilaku individu dalam melakukan pekerjaan. Kebiasaan-kebiasaan perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh latarbelakang pendidikan, keterampilan, tingkat ekonomi, usia dan factor-faktor internal lain yang ada dalam diri individu (Noor, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki skill/kemampuan yang baik, memiliki sifat keterbukaan dengan atasan dan rekan kerja, memiliki sikap tanggung jawab atas pekerjaan, minat yang baik terhadap pekerjaan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Kridharta & Rusdianti, 2017).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Ardhya Warehouse.

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (M. Hasibuan, 2011), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dalam (Stephen, 2008) mengungkapkan kinerja adalah upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja dipengaruhi oleh factor-faktor antara lain : harapan mengenai imbalan, motivasi, kompetensi, dan kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap imbalan dan kepuasan (Rivai, 2013). Indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut : kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Motivasi

Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Rivai, 2013). Menurut (P. . M. Hasibuan, 2015) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi terdiri dari : kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan pertumbuhan.

Disiplin

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar atura-

aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018). Adapun indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut : kepatuhan karyawan pada jam kerja, kepatuhan pelayanan pada perintah / instruksi dari pimpinan dan menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati, berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda pengenal instansi, bekerja dengan mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada individu sehingga seseorang mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Hutapea, 2018), Kompetensi adalah kombinasi dari ketrampilan dan pengetahuan dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan dari prestasi serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Ruky, 2015). Menurut (Wibowo, 2017) terdapat lima kategori kompetensi yang dimiliki seseorang yaitu : *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*.

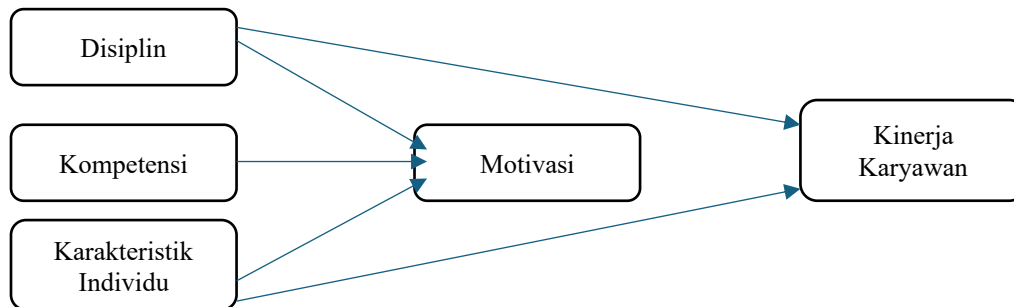
Karakteristik Individu

Menurut (Hurriyati, 2018) Karakter individu adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima

barang dan jasa dan pengalaman. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tergar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat

dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Indikator dalam karakteristik individu adalah kemampuan, sikap, minat dan kebutuhan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 . Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Ardhya Warehouse yang beralamat di Halim Perdana Kusuma. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Maret – Mei 2024. Metode penentuan Lokasi yang digunakan dengan teknik purposive. Penelitian ini menggunakan populasi yang berdasarkan pada kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah teknik sampling sensus yaitu menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi responden. Jumlah responden yang digunakan berjumlah 62 responden. Karyawan bagian operasional yang menjadi responden pada penelitian ini.

Metode SEM yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS versi 3.0. PLS adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis

komponen atau varian dan lebih bersifat *predictive model*. Teknik analisis PLS dilakuakn dengan dua tahapan yaitu

1. Uji *measurement model* yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing- masing indikator
2. Uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel antar kontruks- kontruks yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.
3. Pengujian model hipotesis penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, maka data responden dapat dilihat berdasarkan karakteristik Secara rinci dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini .

Tabel 1 Karakteristik Responden

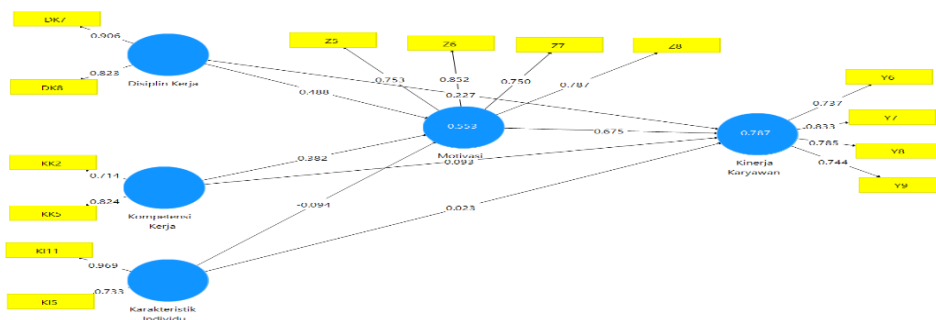
Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30	59	96,2
31-40	3	4,8
>41	0	0
Total	100	100 %
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki- laki	62	100
Perempuan	0	0
Total	100	100 %
Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	62	26 %
6-10 tahun	0	28 %
>10 tahun	0	46 %
Total	100	100 %
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA sederajat	50	99,46 %
D3	3	0,4 %
S1	9	0,14 %
Tanggungan Keluarga	Jumlah Responden	Persentase
1-3	62	100
4-6	0	0
7-9	0	0
Total	100	100 %

Berdasarkan data hasil karakteristik responden bahwa mayoritas usia responden berada direntang usia 20-30 dengan persentase 96,2 %, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan masa kerja terbanyak adalah lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 46 %. Pendidikan terakhir paling banyak di jenjang pendidikan SMA yaitu

99,46% atau berjumlah 50 responden. Rata-rata responden memiliki tanggungan 1-3 yang itu berjumlah 100 %.

Pengujian Outer Model

Adapun pengukuran yang memenuhi evaluasi outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, reliabilitas.



Gambar 2. Outer Model

Convergent Validity

Pengujian ini dilakukan beberapa tahap dengan menghilangkan item indikator yang memiliki nilai < 0.7 sehingga semua item indikator memiliki nilai > 0.7. Hal ini menyatakan bahwa indikator – indikator

dibawah ini dapat menerangkan variasi yang ada didalam indikator. Tabel 3 menunjukkan nilai AVE. yang mana telah memenuhi syarat uji > 0.5 . Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dilakukan untuk analisis lebih lanjut

Tabel 3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.748
Karakteristik Individu	0.738
Kinerja karyawan	0.602
Kompetensi	0.594
Motivasi	0.619

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk mengevaluasi indikator- indikator pada variabel laten dengan membandingkan nilai AVE dengan kuadrat. Persyaratan uji yang harus dipenuhi adalah dengan nilai *cross loading* dengan kriteria > 0,7 dalam satu variabel. Hasil uji discriminant validity telah memenuhi untuk syarat penelitian .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran . Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* (Malhotra, 2006)

Tabel 4. Hasil uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.670	0.856
Karakteristik Individu	0.702	0.847
Kinerja Karyawan	0.779	0.858
Kompetensi Kerja	0.321	0.744
Motivasi	0794	0,866

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk melihat reliabilitas konstruk, Hasil uji *composite reliability* yang harus dipenuhi pada uji analisis SEM PLS adalah > 0,7.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran semua variabel memiliki nilai yang reliabel.

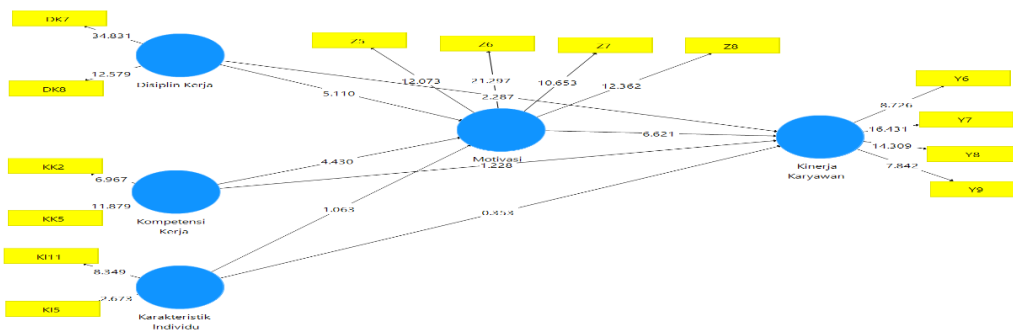
Cronbach Alpha

Hasil uji *Cronbach Alpha* yang harus dipenuhi adalah $> 0,6$. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha semua variabel laten memiliki nilai $> 0,6$. dapat disimpulkan bahwa model pengukuran pada disiplin kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan dan motivasi memiliki nilai yang reliabel. Namun

untuk variabel kompetensi kerja memiliki nilai Cronbach’s Alpha $< 0,6$ yang artinya tidak reliable.

Pengujian Inner Model

Model ini dapat dievaluasi dengan menggunakan R-square, uji t dan koefisien parameter jalur structural.



Gambar 2. Inner Model

Koefisien Determinasi

Nilai yang digunakan untuk mengevaluasi model regresi terbaik adalah adjusted R² karena dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Sugiyono, 2018).

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.787	0.772
Motivasi	0.553	0.530

Menurut (Sutanto & Setiawan, 2018) nilai R square terdiri dari $< 0,67$ (kuat); $< 0,33$ moderat, dan $< 0,19$ (lemah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki nilai R Square adjusted

sebesar 0,772 termasuk kategori kuat. Sedangkan motivasi memiliki nilai R square adjusted sebesar 0,530 termasuk kategori moderat.

Uji t – test

Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan *uji t statistik* untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Jika t-hitung $< t$ -tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji t

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))		Kesimpulan
			P Values	
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.227	2.210	0.028	Ha diterima
Disiplin Kerja -> Motivasi	0.488	5.138	0.000	Ha diterima
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.023	0.359	0.720	Ha ditolak
Karakteristik Individu -> Motivasi	-0.094	1.169	0.243	Ha ditolak
Kompetensi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.093	1.138	0.256	Ha ditolak
Kompetensi Kerja -> Motivasi	0.382	4.545	0.000	Ha diterima
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.675	6.050	0.000	Ha diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai p value $0,028 < 0,05$ dengan nilai t statistic 2.210 lebih besar 2,003.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi menunjukkan nilai p value $0,000 < 0,05$ dengan nilai t statistic 5,138 lebih besar 2,003.
3. Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value $0,720 > 0,05$ dengan nilai t statistic 0,356 lebih kecil dari 2,003.
4. Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi menunjukkan nilai p value $0,243 > 0,05$ dengan nilai t statistic 1,169 lebih kecil 2,003.

5. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value $0,256 > 0,05$ dengan nilai t statistic 1,138 lebih kecil 2,003.
6. Terdapat pengaruh Pengaruh kompetensi terhadap motivasi menunjukkan nilai p value $0,00 < 0,05$ dengan nilai t statistic 4,545 lebih besar 2,003.
7. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value $0,00 < 0,05$ dengan nilai t statistic 6,035 lebih besar 2,003.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis menggunakan taraf tingkat kesalahan ada 0,05 dan nilai t tabel yang digunakan adalah 2,003

Tabel 9. Uji Hipotesis Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))		Kesimpulan
			P Values	
Disiplin Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.329	4.139	0.000	Ha diterima
Karakteristik Individu -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0.064	1.170	0.243	Ha ditolak
Kompetensi Kerja -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.258	3.545	0.000	Ha diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan.
2. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini dinyatakan bahwa variabel motivasi bukan variabel intervening pada penelitian ini.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 diterima dimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ardhya Warehouse. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja (Jufrizen, 2021). Disiplin berkaitan dengan pengendalian diri karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mengembangkan produktivitas dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian (Dewi, 2018) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dimana terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT Ardhya Warehouse. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulis kepada rekan kerja dan membantu bekerja lebih baik, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, berpikir positif pada setiap kejadian (Yusuf, 2014).

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan H_0 di terima bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Ardhya Warehouse. Penelitian yang dilakukan oleh (Kridharta & Rusdianti, 2017) menggunakan indikator kemampuan/skill kerja baik, mayoritas karyawan bersifat terbuka dengan rekan kerja dan pimpinan dalam hal pekerjaan, karyawan memiliki sikap tanggung jawab menunjukkan bahwa terdapat nilai rendah dari indikator minat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristin Lumanauw, 2022) bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan H_0 di terima bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja

karyawan di PT Ardhaya Warehouse. Motivasi secara keseluruhan sebagai bentuk pemberian motif kerja kepada karyawan sehingga mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan Ikhlas demi percapainnya tujuan organisasi. Namun, dalam rangka memotivasi karyawan tidak perlu memperhatikan karakteristik individu meliputi pemberi kesan, sasaran dan situasi serta sikap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yakin, Didik Chusnul, 2013) bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Ha di terima bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Ardhaya Warehouse. Kinerja mencapai tiga konsep yaitu sikap, kemampuan dan prestasi (Kristin Lumanauw, 2022).. Motivasi yang tinggi baik secara intrinsic dan ekstrinsik akan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan mendorong pertumbuhan kinerja organisasi (Yusuf, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Ho di terima bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT

Ardhaya Warehouse. Pekerjaan yang dilakukan pada divdi operasional tidak memerlukan kompetensi khusus dalam mendukung kinerja. Kompetensi yang mendasari karyawan dalam mempengaruhi cari berpikir dan bertindak terhadap segala sesuatu yang dihadapi dan mampu bertahan cukup lama dalam diri karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pariesti, Agustine, 2022) bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Ha di terima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi di PT Ardhaya Warehouse. Kompetensi berkaitan dengan potensi yang dimiliki individu dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai sebuah tujuan. Individu yang mandiri akan menghasilkan karyawan yang berkompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pariesti, Agustine, 2022) bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Ha di terima bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Ardhaya Warehouse. Karyawan yang berkerja dalam suatu Motivasi diidentifikasi kedalam factor-faktor pemuas dan penguat sebagai urus mempengaruhi harapan dari karyawan.

Karyawan yang memiliki dorongan berprestasi tinggi, persepsi terhadap bonus, mendapat apresiasi dari atasan berjalan dengan baik dan membuat karyawan termotivasi dan system penilaian kerja yang semakin baik akan membuat peningkatan kinerja karyawan (Pariesti, Agustine, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kridharta & Rusdianti, 2017) bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan Ha di terima bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT Ardhaya Warehouse. kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan karena menjadi tempat untuk melatih keperibadian karyawan agar selalu menunjukkan kinerja yang baik. Proses disiplin ini akan mengarahkan karyawan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu sehingga karyawan akan tercapai hak dan kewajibannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang, Butarbutar, & Candra, 2021)

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan Ho di terima bahwa tidak terdapat pengaruh

karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT Ardhaya Warehouse Karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerja. (Aktorina, 2015). Karyawan yang tidak memiliki karakteristik individu yang tidak realistis akan berpengaruh dalam pencapaian tujuan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan Ha di terima bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT Ardhaya Warehouse. Kompetensi dipandang sebagai karakteristik dasar yang dapat menghasilkan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan (Mardiana, Kasmir, & Safuan, 2021) Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pariesti, Agustine, 2022) terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi

3. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap motivasi
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi
8. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
9. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening
10. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2012). *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan Training, Coaching dan Motivation*. Bekasi: Laskar Aksara.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54. Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/3274/3033>
- Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Mahardhika*, 16(3), 403–413.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.0 XLstat 2014 dan WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. . M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2018). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Hutapea, P. dan T. (2018). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen, J. dan F. P. H. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Kristin Lumanauw, M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–58.
- Malhotra, N. K. (2006). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: Indeks.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

- Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis Dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Pariesti, Agustine, U. R. C. dan M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal Of Environment and Management*, 23.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Ruky, A. (2015). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, R. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Ke-26*.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–10.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yakin, Didik Chusnul, V. R. H. dan E. S. (2013). Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *Jurnal DIA Administrasi Publik, Volume 11*(Volume 11), hal : 129-145.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065>