

The Effect of Competence and Motivation through Work Discipline on Employee Performance

Sri Mulyeni^{1*)}; Putri Yulistianti²⁾

¹⁾ srimulyeni88@gmail.com, Universitas Nasional Pasim, Jl. Dakota No. 8A Sukaraja Bandung, Indonesia

²⁾ poetriyefani@gmail.com, Universitas Nasional Pasim, Jl. Dakota No. 8A Sukaraja Bandung, Indonesia

Article Information:

Keywords:

Competence;
Work Motivation;
Work Discipline;
Performance;

Article History:

Received : Aug 18, 2025
Revised : Aug 27, 2025
Accepted : Sept 30, 2025

Article Doi:

<http://doi.org/10.22441/jdm.v8i2.32514>

Abstract

This study is intended to examine and explain the effects of competence, work motivation through work discipline on employee performance at PT. Pou Yuen Indonesia. Respondents taken consisted of 91 employees. Data was obtained through questionnaires, then analyzed quantitatively using phat analysis. The study results revealed that competence and work motivation, both directly and through work discipline, have a positive effect on employee performance at PT. Pou Yuen Indonesia. The results of the coefficient of determination of the R2 value are very good, indicating that competence, work motivation, work discipline have a positive impact on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sejumlah faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan yakni kualitas dan kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan di dalam perusahaan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik, mengingat perusahaan besar mempunyai peran yang besar dalam perekonomian masyarakat. Kendati demikian, sumber daya manusia di dalamnya tidak akan menghasilkan hasil maksimal tanpa kinerja optimal dari karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam menuntaskan tugas yang diamanahi oleh atasan. Fakta di lapangan mengungkapkan bahwasanya rendahnya kinerja disebabkan oleh lemahnya kompetensi karyawan. (Octaviany and Shabrina 2019) menyebutkan bahwasanya kompetensi dapat menjadi dasar dalam mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan merupakan faktor paling penting dalam menentukan bobot pekerjaan. Karenanya, kedua faktor tersebut merupakan elemen dasar dari kompetensi.

Motivasi ialah keinginan yang muncul dari dalam diri individu, yang menjadi pendorong untuk bertindak dengan sungguh-sungguh dan ikhlas agar dapat mencapai hasil yang berkualitas. Motivasi akan terbentuk apabila individu tersebut memiliki keinginan yang besar untuk mencapai tujuannya (Muhajirin et al. 2024). Dalam bekerja, karyawan memerlukan motivasi, khususnya yang berasal dari lingkungan. Karyawan selalu ingin memenuhi kebutuhannya, seperti kebutuhan sosial, bentuk motivasi karyawan yang

dapat dilakukan oleh perusahaan seperti adanya bonus dan promosi kenaikan jabatan dengan penilaian evaluasi kinerja dan kompetensi karyawan, karyawan yang kinerjanya meningkat sebaiknya diberi penghargaan oleh manajemen. Bentuk motivasi dari pimpinan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sangat berarti bagi perusahaan. Motivasi yang baik tentunya akan menumbuhkan sikap disiplin dimana, disiplin setiap karyawan dalam bekerja akan membantu meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Memiliki karyawan disiplin merupakan keinginan setiap perusahaan, dengan karyawan yang patuh pada aturan perusahaan dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan maka keharmonisan dan kerjasama dalam bekerja akan terbentuk dengan baik.

PT.Pou Yuen sebagai perusahaan manufaktur, yang di dalamnya terdapat pembagian departemen salah satunya departemen purchasing, tujuan kinerja suatu perusahaan terdiri dari kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan, fenomena yang berkaitan dengan hasil kinerja karyawan melalui pengetahuan seputar perusahaan dan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, hal itu terlihat dari banyaknya karyawan yang rendah akan pengetahuan dan teknologi meskipun sarana pembelajaran telah disediakan oleh PT. Pou Yuen. Hasil survei awal terhadap karyawan mengenai kompetensi yang diberikan kepada 24 karyawan mengenai pengetahuan konsep dalam mendukung pekerjaan mendapat skor 2,9 artinya pengetahuan mengenai konsep dalam bekerja masih kurang. Penulis juga melakukan survei mengenai motivasi kerja karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa dari 24 karyawan menjawab penghargaan atas pencapaian kerja masih belum dirasakan secara optimal, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Fenomena mengenai disiplin kerja pada hasil survei mengenai kedatangan karyawan sebelum bekerja diketahui bahwa karyawan datang mendekati jam masuk, pemanfaatan waktu istirahat yang tidak maksimal misalnya berlama-lama saat makan seperti nampak selanjutnya penulis mendapatkan hasil capaian kerja perusahaan selama 3 tahun yang nampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 1 Kinerja Perusahaan

Tahun	Kinerja
2021	79%
2022	80%
2023	80%

Berdasarkan data tersebut mengenai sesuaian kompetensi yang pada karyawan, motivasi yang belum maksimal, disiplin kerja yang masih kurang sampai target perusahaan yang belum tercapai sepenuhnya maka penulis hendak melakukan penelitian di PT. Pou Yuen. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun peran variabel mediasi seperti disiplin kerja masih jarang diperdalam, disiplin kerja dapat menjadi faktor penting yang menjembatani bagaimana kompetensi dan motivasi benar-benar terimplementasi dalam peningkatan kinerja. Masih sedikit penelitian yang menekankan peran disiplin kerja sebagai mediator atau moderator antara kompetensi, motivasi, dan kinerja. Hal ini menimbulkan kesenjangan apakah disiplin kerja hanya memperkuat pengaruh langsung, atau justru menjadi kunci utama dalam memaksimalkan dampak kompetensi dan motivasi. Banyak penelitian terdahulu dilakukan pada sektor pemerintahan atau perusahaan besar, sehingga hasilnya belum tentu relevan bila diterapkan pada organisasi berbeda, seperti UMKM, institusi pendidikan, atau perusahaan jasa. Dengan demikian, masih terdapat ruang untuk menguji apakah hubungan antar variabel tersebut konsisten di berbagai jenis organisasi.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Dalam menjalankan pekerjaan, diperlukan adanya kompetensi. Karenanya, perusahaan perlu memperhatikan jenis kompetensi yang diperlukan karyawan sesuai perkembangan agar mereka dapat bekerja sesuai standar kompetensi pekerjaan yang dilakukannya. (Tjahyanti and Chairunnisa 2020) menerangkan bahwasanya kompetensi merupakan kualitas dasar yang memungkinkan individu untuk berhasil menjalankan

tugas serta tanggung jawabnya. Karenanya, kompetensi termasuk di antara faktor yang diperlukan perusahaan. (Ratnasari, Sinaga, and Hadi 2021) menyebutkan bahwasanya kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan dengan benar, baik dari aspek teknis maupun non teknis, hard skills, soft skills, tingkah laku, dan kepribadian. Karenanya, banyak perusahaan yang menjadikan kompetensi sebagai acuan dalam merekrut karyawan. Secara etimologis, kompetensi merujuk pada kesanggupan, kemahiran, atau kemampuan. Sementara dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang memungkinkan dia berhasil dalam pekerjaannya (Syahputra and Tanjung 2020). Lyle Spencer Signe & Spencer dalam (Nuraeni et al. 2022) menambahkan bahwasanya kompetensi terbagi ke dalam 2 kategori, yakni kompetensi dasar (*threshold competence*) yang mencakup pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*), serta kompetensi pembeda (*differentiating competence*) yang mencakup motives, yakni dorongan yang mengarahkan dan menentukan perilaku individu. Sederhananya, kompetensi adalah karakteristik yang membuat individu mampu memprediksi kondisi terkait pekerjaan ataupun situasi. Selain kompetensi, motivasi juga merupakan aspek penting yang diperlukan oleh karyawan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, sebab dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dalam menghadapi kondisi kerja di perusahaan (Sadat, Handayani, and Kurniawan 2020).

Motivasi Kerja

Dalam penelitian Mulyeni (Bahasoan and Baharuddin 2023) motivasi kerja adalah tingkat kemampuan yang ditunjukkan seseorang untuk mencapai tujuan berkaitan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja (Nelson 2021). Motivasi seseorang untuk bekerja di tempat kerjanya ditentukan oleh sejumlah faktor, yakni faktor internal yang timbul dari proses psikologis dalam diri individu tersebut dan faktor eksternal yang datang dari luar. Di lain sisi, (Hendriana 2023) menyebutkan bahwasanya dimensi dan indikator motivasi kerja menurut teori (Maslow 2010) mencakup:

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan Fisiologis adalah hirarki dasar dari kebutuhan manusia yang merupakan kebutuhan hidup yang bisa diukur melalui penyediaan sarana dan prasarana serta kesempatan rekreasi.
2. Persyaratan Keamanan
Indikator menunjukkan bahwa mereka merasa aman sebelum diperlakukan oleh atasan mereka dan keamanan kerja terjamin.
3. Kebutuhan sosial
Tercermin dari langkah-langkah yang diambil untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan perlunya kerjasama tim.
4. Needs for recognition (kebutuhan akan penghargaan)
bisa dilihat dari tingkat penghargaan, perhatian, dan transmisi ide yang diterima.
5. Kebutuhan aktualisasi diri
Tercermin dari indikator yang memberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan, kepuasan dan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Selanjutnya (Haeruddin et al. 2021) menunjukkan 7 faktor motivasi bagi karyawan yaitu:

- a. Gaji tinggi
- b. Kondisi kerja yang nyaman
- c. Promosi
- d. Kerja yang menantang
- e. Keamanan kerja
- f. Penghargaan
- g. Kebutuhan individu

Teori Kebutuhan Mc Clelland dalam penelitian (Nandrang, Hasanuddin, and Mahardiana 2025) berfokus pada tiga hal:

- a. Achievement (kebutuhan akan prestasi): dorongan untuk menjadi unggul, prestasi yang berhubungan untuk tujuan mencapai kesuksesan.
- b. Power (kebutuhan akan kekuasaan): kebutuhan untuk menjadikan manusia lain berperilaku dalam suatu cara yang berkonotasi baik (dengan tanpa dipaksa).
- c. Affiliation (kebutuhan akan pertalian): hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar, dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan guna memenuhi tujuan perusahaan (Septiyanto et al. 2024). Disiplin kerja menggambarkan tingkat tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen seseorang terhadap tugas serta etika profesional (Handoko 2017). (Arif et al. 2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perilaku disiplin dapat diperkuat dengan pemberian penghargaan untuk tindakan positif dan hukuman untuk tindakan negatif. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi lebih cenderung memiliki disiplin yang baik. disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakstabilan organisasi, penurunan produktivitas, dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran serta turnover karyawan (Mulyeni 2023). Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam kesuksesan individu dan organisasi. Penerapan disiplin yang efektif harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal, dengan pendekatan yang adil dan konsisten. Membangun budaya disiplin yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. (Hasibuan 2019) menjelaskan indikator disiplin kerja:

- a. Komitmen
- b. Patuh pada aturan
- c. Tepat waktu
- d. Tingkat Pelanggaran

Kinerja Karyawan

Kinerja memegang peranan krusial bagi suatu perusahaan. Kinerja merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian nyata seorang karyawan. Kinerja karyawan yang buruk atau belum maksimal disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan seringkali tidak selesai tepat waktu. Keadaan ini terjadi karena karyawan membutuhkan waktu ekstra. (Suryani and Sulaeman 2021) menyebutkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil pencapaian kerja karyawan secara kualitatif maupun kuantitatif dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Kemudian (Mulyeni et al. 2023) menambahkan bahwasanya kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang didasarkan pada persyaratan tertentu atau biasa dikenal dengan standar pekerjaan. kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang ditetapkan (Widnyani 2020). Indikator dalam mengukur kinerja mencakup (Mangkunegara 2012):

1. Kualitas Kerja (keberhasilan, kemampuan, kerapihan)
2. Kuantitas Kerja (kepuasan, kecepatan)
3. Tanggung Jawab (hasil kerja, sarana, dan prasarana kerja)
4. Kerjasama (jalinan kerjasama, kekompakan)

Dengan adanya penilaian kinerja bentuk evaluasi sistematis kinerja karyawan untuk memahami keterampilan karyawan sehingga pengembangan karir lebih lanjut dapat direncanakan untuk karyawan yang bersangkutan. Sederhananya, penilaian kinerja ini mengevaluasi kompetensi yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan. Sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan bahwasanya kompetensi memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Hafid et al. 2022). Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti menjadi faktor penentu kualitas hasil kerja. Misalnya, penelitian di sektor perbankan dan pemerintahan menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan (Hartini, Rahmawati, and Asmin 2021). Namun, sebagian penelitian masih terbatas pada kompetensi teknis, sehingga dimensi kompetensi perilaku (*soft skills*) dan kompetensi digital dalam era transformasi kerja belum banyak mendapat perhatian. Dalam konteks saat ini, organisasi menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat, terutama akibat digitalisasi, tuntutan fleksibilitas kerja, dan persaingan global. Karyawan tidak hanya dituntut untuk kompeten, tetapi juga harus memiliki motivasi yang konsisten serta disiplin tinggi agar mampu beradaptasi dengan sistem kerja yang lebih dinamis. Hal ini menimbulkan kebutuhan penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana kombinasi kompetensi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja, dengan disiplin kerja sebagai faktor kunci penghubung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan Partial Least Squares Path Analysis (PLS-PATH Analysis) guna menganalisis hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. PLS-PATH adalah metode berbasis regresi yang cocok untuk data dengan jumlah sampel kecil hingga besar dan model kompleks dengan banyak indikator (Ghozali et al. 2015). Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yaitu seperangkat pernyataan yang diberikan kepada responden dimana peneliti sudah menyediakan pilihan jawabannya (I Ghozali 2018). Populasi penelitian melibatkan 118 karyawan departemen warehouse. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga didapatkan jumlah sampel 91 responden. Evaluasi model pengukuran menggunakan validitas konvergen dengan menganalisis nilai loading factor > 0.7 dan AVE > 0.5 serta menggunakan composite reliability dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.7 . Evaluasi model struktural (*inner model*) dengan mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada nilai koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Nilai uji validitas data berdasar pada indicator loading dengan ketenuan > 0.5 Average Varian Extracted (AVE) diatas 0.5 dan nilai Composite Reliability di atas 0.7

Tabel 2. Hasil Pengukuran Model

Variabel dan Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>AVE</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Threshold Competency				
- Pengetahuan Konseptual	0.83	0.72	0.94	0.95
- Pengetahuan Prosedural	0.96			
- Keterampilan Administratif	0.81			
- Keterampilan Manajerial	0.72			
- Keterampilan Teknis	0.80			
- Keterampilan Sosial	0.83			
Differentiating Competency				
- Dorongan Ekonomi	0.87			
- Dorongan Sosial	0.96			
- Dorongan Psikologis	0.91			
Motivasi Kerja				
- Kebutuhan hidup terpenuhi	0.86	0.76	0.91	0.79
- Lingkungan kerja aman	0.91			
- Hubungan kerja harmonis	0.84			
- Saling mendukung antar karyawan	0.85			
- Kemampuan kerja yang baik	0.72			
- Penghargaan atas kualitas dan kuantitas kerja	0.94			
- Pujian atas target kerja	0.84			
- Pujian atas target kerja	0.78			
- Mencapai sukses				
Disiplin Kerja				
- Sebelum jam kerja dimulai sudah tiba di perusahaan	0.84	0.78	0.86	0.81
- Pulang kerja sesuai jam perusahaan	0.90			
- Menggunakan jam istirahat, solat dan makan sesuai aturan	0.82			
- Berpakain rapi dan menggunakan alat safety	0.83			
- Bekerja sesuai TUPOKSI	0.91			
- Bekerja sesuai TUPOKSI	0.83			
- Tidak melanggar kode etik di perusahaan	0.82			

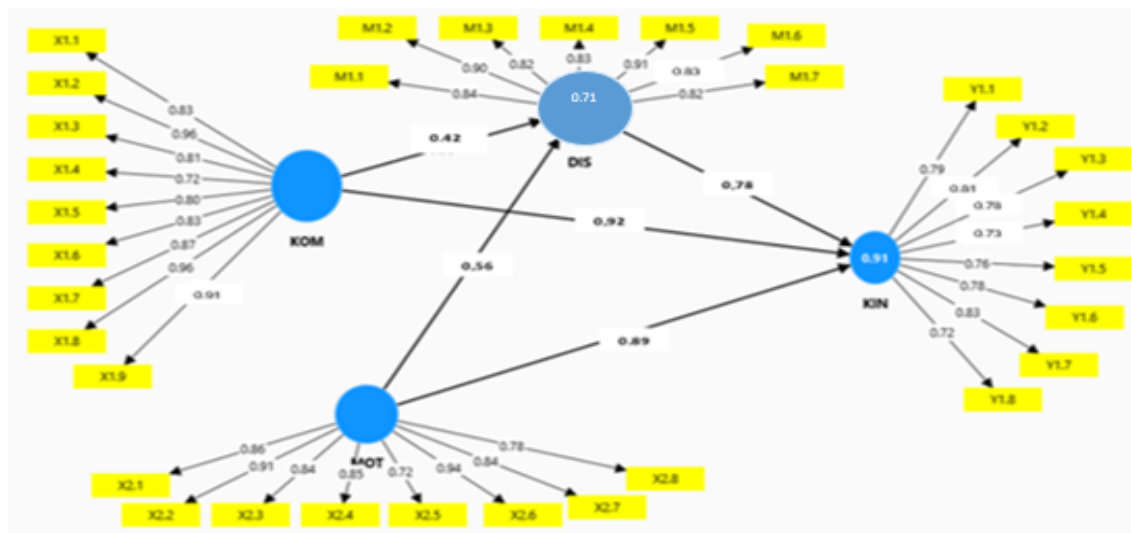
-
- Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi setiap pelanggaran
-

Kinerja

- | | | | | |
|---|------|------|------|------|
| - Menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas perusahaan | 0.79 | 0.70 | 0.88 | 0.95 |
| - Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja | 0.81 | | | |
| - Mampu mencapai target kerja sesuai kuantitas perusahaan | 0.78 | | | |
| - Fokus bekerja walau tidak diawasi | 0.73 | | | |
| - Antusias dalam bekerja | 0.76 | | | |
| - Mampu bekerjasama saat bekerja | 0.78 | | | |
| - Senang mencoba hal baru untuk meningkatkan mutu kinerja | 0.83 | | | |
| - Dapat menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik saat bekerja | 0.72 | | | |
-

Sumber: Olah Data PLS2024

Hasil analisis menunjukkan nilai outer loading berada diantara 0.72 hingga 0.96 artinya data penelitian dapat direkomendasikan untuk melakukan analisis berikutnya yaitu analisis reliabilitas ditunjukkan oleh nilai *Composite Reliability* berada di 0.79-0.95 (> 0.70) sehingga data penelitian bersifat konsisten. Untuk *Average Variance Extracted (AVE)* memiliki nilai di atas 0.50 dengan nilai berada pada kisaran 0.86-0.94. Ini menandakan bahwasanya hasil uji validitas data berada pada kategori baik. Berikutnya penulis sajikan hasil uji inner model pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Olah Data PLS (2024)

Hasil uji koefisien determinasi R^2 dijelaskan pada tabel 2 dengan nilai R^2 pada Kinerja sebesar 0.91. Nilai ini menandakan bahwasanya Kompetensi dan Motivasi Kerja karyawan memberikan efek sebesar 91% terhadap kinerja karyawan. Selain itu di dapatkan juga nilai R^2 untuk pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja sebesar 0.93 artinya Kompetensi dan Disiplin Kerja memberikan dampak pada Kinerja sebesar 93%. Sementara sisanya dipengaruhi faktor di luar penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Konstruk	R Square	Kategori
Disiplin Kerja	0.71	Sangat Baik
Kinerja	0.91	Sangat Baik

Sumber: Olah Data PLS (2024)

Berikutnya didapatkan hasil uji hipotesis yang penulis susun pada tabel 3 diperoleh nilai R square kompetensi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.71 maka dapat dijelaskan kompetensi dan motivasi kerja akan memengaruhi disiplin kerja sebesar 71% apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkat hal ini pun di dukung oleh kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai R square kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.91 yang artinya kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 91% oleh karenanya penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dari waktu ke waktu serta menjaga motivasi kerja karyawan dengan memberikan reward atau kompensasi yang lebih baik agar karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Estimasi	P Value	T	Keterangan
H1	Kompetensi – Kinerja	0.92	0,004	4.883	Diterima
H2	Kompetensi – Disiplin Kerja – Kinerja	0.72	0,000	6.201	Diterima
H3	Motivasi Kerja – Kinerja	0.89	0,001	5.877	Diterima
H4	Motivasi Kerja – Disiplin Kerja – Kinerja	0.68	0,012	3.767	Diterima
H5	Disiplin Kerja – Kinerja	0.78	0,000	4.602	Diterima

Sumber: Olah Data PLS (2024)

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t pada efek kompetensi terhadap kinerja karyawan di dapat sebesar $4.883 > t$ tabel 1.662. Dengan nilai P Value $0.004 < 0.05$ maka dijelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh (Mulyeni 2023b) yang juga menemukan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensinya. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menjelaskan bahwasanya kompetensi melalui disiplin kerja memberikan efek pada kinerja karyawan sebesar $6.201 < 1.662$ t tabel dan nilai p value $0.000 < 0.05$ maka kompetensi melalui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan diimbangi oleh sikap disiplin dari diri karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga perusahaan bisa memenuhi target yang diharapkan hal ini didukung oleh (Reynilda 2022) kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki dan karyawan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, yang merupakan dorongan dalam bertindak atau motif, berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Nilai t hitung $5.887 > t$ tabel dan nilai p Value 0.001 mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. (Hidayat 2021) mengemukakan bahwasanya motivasi kerja yang baik pada karyawan memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian dari tanggungjawab perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya motivasi kerja pada diri setiap karyawan harus diperhatikan oleh pemangku kepentingan di perusahaan. Hasil penelitian menemukan bahwasanya motivasi melalui disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai p Value 0.012 dan nilai t hitung sebesar 3.767 motivasi yang baik pada diri karyawan akan membantu menaikkan tingkat disiplin karyawan, motif positif yang

tinggi saat bekerja dapat menumbuhkan disiplin yang baik pada diri setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Rivai 2021). Motivasi dan disiplin merupakan bagian penting dalam meraih tujuan yang diharapkan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja karyawan yang maksimal, dan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal perusahaan tentu harus memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan dengan nilai t sebesar $4.602 > t$ tabel, artinya disiplin kerja termasuk di antara faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan setiap karyawan merupakan bagian penting untuk memajukan perusahaan, (Oupen et.al 2020) tingkat disiplin pada karyawan saat bekerja merupakan salah satu sikap profesionalisme yang tentunya membawa dampak positif bagi perkembangan perusahaan, karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pihak perusahaan.

5. KESIMPULAN

Threshold Competency pada karyawan PT. Pou Yuen bekerja berada dalam kategori baik, karyawan merasa mereka bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, kompetensi dasar ini tentunya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat menemukan dan menempatkan karyawan sesuai kompetensinya. Sedangkan *Differentiating Competency* yang dimiliki oleh karyawan merupakan aspek yang tentunya timbul dengan berbagai kondisi, kompetensi ini tentunya akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan. Untuk keseluruhan kompetensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan memperhatikan kompetensi karyawan sejak awal dan menempatkan mereka sesuai dengan kompetensi yang dimiliki merupakan tindakan yang tepat bagi perkembangan kinerja perusahaan. Motivasi kerja karyawan bagian yang tidak dapat terlepas dalam kemajuan perusahaan, dengan motivasi yang baik maka seseorang dapat melakukan tindakan yang lebih baik pula, motivasi kerja setiap karyawan tentunya akan berbeda kendati demikian perusahaan harus mampu menjaga agar motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja tetap baik karena. Disiplin kerja berperan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya variabel disiplin kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karyawan yang sudah terbiasa disiplin walaupun tidak sedang diawasi tentunya dapat menjadi aset bagi perusahaan. Kompetensi melalui disiplin kerja memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh (Purwanti, Suswati, and Navi 2024) yang juga mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja melalui disiplin kerja memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Karenanya, perusahaan berkewajiban untuk menjadi motivasi dalam diri setiap karyawan dengan lebih memperhatikan aspek kompensasi, fasilitas kerja maupun fasilitas lain yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan motivasi yang tinggi maka disiplin karyawan akan lebih baik serta memberikan dampak pada kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Arif, Muhammad, Taufik Maulana, and Taufik Lesmana. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1): 106–19.
- Bahasoan, Sandra, and Ida Baharuddin. 2023. "Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance." *Advances in Human Resource Management Research* 1(2). doi:10.60079/ahrmr.v1i2.92.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th ed. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana, Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, and Muhammad Yushar Mustafa. 2021. "Pengaruh Faktor Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. doi:10.37339/e-bis.v5i1.534.
- Hafid, Haeruddin, Akbar Azis, Emmy Arwaty, and Sudirman. 2022. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen* 14(4): 731–38.

- Handoko, Bagus. 2017. "Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 18(1): 61–72. doi:10.30596/jimb.v18i1.1098.
- Hartini, Hartini -, Rahmawati Rahmawati, and Erny Amriani Asmin. 2021. "Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen* 12(1): 52. doi:10.32832/jm-uika.v12i1.3950.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendriana, T. I. 2023. "The Influence of Motivation, Competence and Discipline on Employee Performance." *Enrichment : Journal of Management* 12(6): 5243–51.
- Hidayat, Rahmat. 2021. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5(1): 16–23. doi:10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. PT. Refika Aditama *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*.
- Maslow, Abraham H. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Muhajirin, Adi, Hapzi Ali, Tri Widyastuti, and Sugeng Suroso. 2024. "Determination of Competency, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at Universities in Indonesia." *Journal of Accounting and Finance Management* 5(4): 862–71. doi:10.38035/jafm.v5i4.743.
- Mulyeni, Sri. 2023a. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gadut: Triedukasi Ilmiah.
- Mulyeni, Sri. 2023b. "The The Influence of the Competence and Training of State Civil Servants on Work Performance in the West Java Provincial Education Office." *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12(01). doi:10.34308/eqien.v12i01.1399.
- Mulyeni, Sri, Imas Siti Masitoh, Lien Nurliah, Santi Santi, and Nurhaeni Sikki. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Economic and Business* 1(2): 59–67. doi:10.58818/ijeb.v1i2.29.
- Nandrang, Rosdiana, Bakri Hasanuddin, and Lina Mahardiana. 2025. "INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE." *TADULAKO INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT* 7(01): 068–075. doi:10.59769/tajam.v7i01.177.
- Nuraeni, Nuraeni, Gofur Ahmad, Moh. Matin, Suhendar Sulaiman, and Fadhilah Izhari. 2022. "THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND WORK COMPETENCY AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. BPRS AL SALAAM AMAL SALMAN, DEPOK CITY, WEST JAVA." *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)* 2(1): 13–20. doi:10.52909/jemeb.v2i1.80.
- Octaviany, Featy, and Fitri Shabrina. 2019. "Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara." *Jurnal Lentera Bisnis* 8(2): 49. doi:10.34127/jrlab.v8i2.312.
- Oupen, SM, AA Agung, and IM Yudana. 2020. "KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SD." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 11(1).
- Purwanti, P, E Suswati, and Navi. 2024. "The Effect of Discipline and Motivation on Performance Through Competence." *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development* 2(3).
- Ratnasari, Sri Langgeng, Elida Putri Sinaga, and Moch Aminudin Hadi. 2021. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA." *JURNAL TRIAS POLITIKA* 5(2): 128–40. doi:10.33373/jtp.v5i2.3072.
- Reynilda, R. 2022. "The Effect of Work Competence, Work Motivation, and Work Discipline On Work Performance." *Jurnal Manajemen Bisnis* 9(2): 425–38. doi:10.33096/jmb.v9i2.388.
- Rivai, Ahmad. 2021. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1).
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 9(1): 23. doi:10.32832/inovator.v9i1.3014.

- Septiyanto, Dwi, Hidup Marsudi, Slamet Ariadi, and Ana YuliPratiwi Ana YuliPratiwi. 2024. "THE INFLUENCE OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND WORK DICIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE STUDY AT THE GROBOGAN DISTRICT OFFICE." *International Conference of Business and Social Sciences* 3(1): 715–23. doi:10.24034/icobuss.v3i1.441.
- Suryani, Lilis, and Asep Sulaeman. 2021. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4(2).
- Syahputra, M.D, and H Tanjung. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 283–95.
- Tjahyanti, Setia, and Nurafni Chairunnisa. 2020. "KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILTY MANAGEMENT DIRECTORATE." *Jurnal Media Bisnis* 12(2): 127–32.
- Widnyani, Ni Made. 2020. "REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN DAN KINERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(11): 3558. doi:10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i11.p07.