

The Influence Of Competence, Job Training, And Work Discipline With Work Motivation As Mediation On Employee Performance

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan

Saharso Saharso^{1*}, Kisty Septiarty Asda²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional^{1,2}

saharso@civitas.unas.id¹, kistysptrty@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRAK

The purpose of this study was to examine and assess the impact of Work Competency, Work Discipline, and Work Training on Employee Performance through the mediation of Work Motivation. There is the quantitative research using questionnaire collection techniques and SEM Smart-PLS tools with a saturated sample of 106 employees. The findings are Work Competency and Work Discipline has a significant effect on Work Motivation, otherwise Training has no effect on Work Motivation. Moreover Work Competency, Work Discipline, Work Training and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance. Work Motivation does not mediate the effect of Training on Employee Performance, but is able mediate the relationship between Competency and Employee Performance also between Discipline and Employee Performance.

Keywords: Work Competency, Work Discipline, Work Training, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dan mengukur dampak dari kompetensi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. Merupakan sebuah studi penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan kuesioner dan menggunakan Smart-PLS SEM dengan 106 karyawan sebagai data sampel. Hasil temuan menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sementara pelatihan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, masing-masing kompetensi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lain adalah motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi mampu memediasi hubungan antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan serta antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi menghadapi tantangan jaman dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Organisasi diharuskan mempunyai tenaga kerja yang bermutu dan kompeten agar kinerja yang diberikan ke perusahaan dapat optimal, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang dengan pesat. Jika organisasi memiliki tenaga kerja yang berkomitmen, berkualitas, terampil, dan profesional maka dapat dijamin organisasi tersebut dapat berkembang dengan baik (Sinambela, 2017). Sementara itu, agar mencapai tujuannya organisasi perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara tepat sehingga menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Pada dasarnya suksesnya suatu organisasi dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh individu atau sekelompok orang dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Wahyuni et al., 2023). Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Menurut Moehariono (2014) kinerja ialah deskripsi tentang sejauh mana suatu program, kebijakan, atau kegiatan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi juga visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis.

Selain itu, kinerja karyawan merupakan apa yang telah diperoleh atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Jika memandang kinerja dari segi hasil, maka yang menjadi fokus adalah seberapa baik dan seberapa banyak yang telah dihasilkan oleh seseorang, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas (Kasmir, 2016). Oleh karena itu, agar dapat mencapai kebijakan dan standar yang telah ditetapkan, PT TP (Persero) Kantor Pusat Jakarta membutuhkan karyawan yang bekerja dengan tingkat kinerja yang baik. Namun hasil pengukuran kinerja yang dilakukan selama kurun waktu tertentu (2020-2021) tidaklah menggembirakan, masih relatif dibawah target dan terjadi penurunan dan kenaikan (fluktuatif).

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan kenaikan atau fluktuatif. Rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020 sebesar 82,80% lalu 2021 mengalami kenaikan sebesar 85,60% kemudian ditahun 2022 mengalami penurunan sebesar 84,80%. Secara umum, penilaian kinerja karyawan PT. TP Kantor Pusat Jakarta belum mencapai target 100% atau dapat dikatakan belum optimal. Oleh karena itu diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dan menaikkan nilai kinerja secara stabil dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya dan diskusi dengan manajemen perusahaan yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan yang lainnya.



Gambar 1. Kinerja Karyawan PT TP (Persero) Kantor Pusat Jakarta

Sources: Processed Data

Kompetensi kerja karyawan sangat penting bagi institusi meningkatkan kinerjanya. Semakin banyak kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi yang dipertimbangkan dan diakui, maka organisasi tersebut cenderung mencapai kinerja yang lebih baik (Daming et al., 2023). Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dipunyai seseorang dan memungkinkannya untuk memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya, tanggung jawab, peran, serta kewajibannya dalam situasi tertentu. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah et. al (2022), bahwa kompetensi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Solusi tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kerja. Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang membantu para tenaga kerja dalam mengembangkan keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya agar para tenaga kerja dapat sukses dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fahrozi et. al (2022), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian disiplin kerja juga sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Dikatakan disiplin kerja mencerminkan tekad dan tanggung jawab karyawan dalam

menjalankan pekerjaannya. Menurut Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tentang menghormati juga patuh terhadap peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas, jumlah pekerjaan dan efisiensi waktu sehingga semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2020) diperoleh hasil, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi perhatian perusahaan dimana dengan membangkitkan motivasi karyawan, maka dapat meningkatkan rasa antusias dan optimalisasi dalam bekerja. Hal ini dapat membuat tenaga kerjanya bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerjanya. Menurut Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya jika organisasi ingin memperoleh kinerja yang optimal, organisasi perlu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga tenaga kerjanya mau dan rela memberikan sepenuh hati tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya. Penelitian oleh Soejarminto & Hidayat (2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sebagai variabel mediasi dari variabel bebas kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menurut Rochmah, et. al. (2023), artinya motivasi kerja mampu memediasi kompetensi kerja para karyawan untuk meningkatkan kerjanya. Motivasi juga mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Reza & Rivai, 2020) dimana pelatihan kerja yang bagus akan meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. Terakhir, motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan (Rochmah, et. al., 2023).

2. Metode penelitian

Penelitian dimulai dengan mengidentifikasi masalah di lokasi studi, merumuskan masalah, dan mengembangkan teori dasar untuk memperkuat dasar masing-masing variabel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Slovin, yaitu jumlah sampel dihitung berdasarkan jumlah populasi. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif serta data hasil survei dihitung dengan menggunakan teknik SEM (*Partial Least Square*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT TP (Persero) Kantor Pusat Jakarta sebanyak 145 orang. Metode dengan pemilihan anggota sampelnya dilakukan secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Kemudian dengan menggunakan formula Slovin dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah total sampel sebanyak 106 responden.

Kuesioner online dengan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data utama dan sekunder. Item untuk setiap variabel diadaptasi dari studi sebelumnya dengan sedikit modifikasi. Indikator dari variabel kompetensi menurut Priansa (2014) adalah indikator: motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan. Instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan digunakan sebagai tolok ukur untuk variabel pelatihan (Mangkunegara, 2016). Disiplin kerja dievaluasi menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis (Sinambela, 2019). Motivasi diukur menggunakan indikator supervisi, hubungan antar pribadi, keberhasilan, pengakuan, dan pengembangan menurut Herzberg (Luthans, 2011). Serta kinerja karyawan dievaluasi menggunakan indikator kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap menurut Mangkunegara (2016).

Data-data hasil isian dari para responden diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Modeling persamaan struktural (SEM) dapat digunakan dalam penyelidikan ilmu sosial untuk menganalisis hasil ekonometrik dan psikometrik dikarenakan secara kausal dapat

mengevaluasi model aditif yang telah diverifikasi secara teoretis (Haenlein & Kaplan, 2004; Statsoft, 2013). Analisis data menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square Structural Equation Modeling*) memiliki kelebihan dan kekurangan, terutama terkait dengan asumsi dan statistik kecocokan yang dihasilkan, serta didasarkan pada pendekatan Covariance SEM (CB-SEM) dan PLS-SEM. Untuk CB-SEM dapat digunakan, dengan kriteria yang lebih kompleks, yang muncul ketika program gagal menghasilkan hasil akibat kurangnya identifikasi model (Sarstedt & Hwang, 2020; Reinartz et al., 2009). Di sisi lain PLS-SEM dapat mengatasi kendala ini dengan menciptakan model rumit dari hubungan kausal dengan variabel laten. Ini tahan atau kebal terhadap statistik multivariat yang secara bersamaan mengelola banyak variabel penjelas dan variabel respons (Ramzan & Khan, 2010).

3. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner untuk menilai karakteristik responden dan tanggapan karyawan di PT. TP Kantor Pusat Jakarta. Menurut Tabel 1 yang merangkum temuan pengolahan data, 67 (59%) dari 106 responden adalah laki-laki dan 39 (41%) adalah perempuan. Persentase terbesar dari responden, 49 (46%), berada dalam rentang usia 20 hingga 30 tahun, sementara persentase terendah, 11 (11%) dengan usia di atas 50 tahun. Sementara tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 atau Gelar Sarjana sebanyak 55 responden (52%), sedangkan responden paling sedikit dengan tingkat pendidikan lainnya berjumlah 14 orang (13%). Karyawan dengan masa kerja terbanyak yaitu 2-5 tahun berjumlah 54 responden (51%), masa kerja terlama sebanyak 7 (7%), sedangkan untuk masa kerja terbaru di bawah 2 tahun terdapat 16 responden (15%).

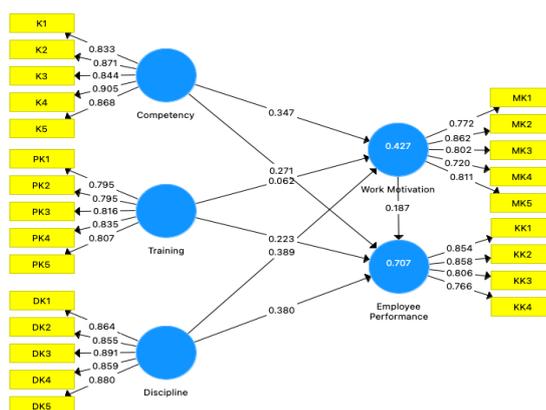
Tabel 1. Respondents Characteristics

No	Gender	Age's	Education Level	Work Period
1	Female = 39 (41%)	20 – 30 = 49 (46%)	Senior High School = 15 (14%)	< 2 = 16 (15%)
2	Male = 67 (59%)	31 – 40 = 33 (31%)	Diploma = 22 (21%)	2 – 5 = 54 (51%)
3		41 – 50 = 13 (12%)	S1 = 55 (52%)	5 – 10 = 29 (27%)
4		>50 = 11 (11%)	Another = 14 (13%)	>10 = 7 (7%)

Sources: Processed Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Dalam menilai suatu *outer model* pada PLS, terdapat empat kriteria untuk mengukur validitas dan reabilitas adalah melihat *Convergent Validity* ada juga tiga kriteria yang lain yaitu *Discriminant Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha*. Pada *Convergent Validity* keluaran dari SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil seperti dapat dibaca pada Gambar 2, yang menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai yang disarankan yaitu minimal sebesar 0,7 (kisaran data 0,720 - 0,905). Nilai item yang dihasilkan oleh konstruk kompetensi kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.



Gambar 2. Outer Model Analysis
Sources: Processed Data

Discriminant Validity merupakan nilai *cross loading factor* yang digunakan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dan diketahui nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini akan menunjukkan variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan dapat membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid. Untuk melihat *discriminant validity* lainnya adalah dengan nilai *square root if average extracted* (AVE) diman nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Dapat dilihat dari Tabel 2, bahwa setiap konstruk yang memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Hal ini telah menunjukkan bahwa pada setiap konstruk tersebut telah memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikator.

Tabel 2. Mode Goodness of Fit

Variable	AVE	Composite Reliability	Alpha Cronbach	R ²
Competency	0,748	0,937	0,916	-
Discipline	0,757	0,940	0,920	-
Employee Performance	0,676	0,893	0,839	0.707
Training	0,655	0,905	0,868	-
Work Motivation	0,632	0,895	0,854	0.427

Sources: Processed Data

Pengujian dari *composite reability* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Hasil *composite reability* dapat menunjukkan nilai yang memuaskan jika bernilai di atas 0,7 yang berarti data yang diperoleh adalah *reliable*. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik. Uji reliabilitas ini juga bisa diperkuat dengan *Croncbach's Alpha* dimana keluaran dari SmartPLS harus memberikan hasil untuk semua konstruk berada di atas 0,70 (Tabel 2), hal ini sesuai nilai yang disarankan di atas 0,70 (Ghazali, 2014).

Model Fit

Dalam menilai outer model pada PLS nilai R-Square merupakan uji goodness-fit model. Tabel 2 memberikan nilai R-Square 0,427 untuk variabel motivasi kerja yang berarti bahwa kompetensi, disiplin, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan motivasi sebesar 42,7%. Sedangkan kinerja karyawan memberikan nilai R-Square 0,707 yang berarti bahwa kompetensi, disiplin, dan pelatihan kerja melalui mediasi motivasi kerja mampu menjelaskan varianel kinerja karyawan sebesar 70,7%. Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat dikatakan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah. (Hair et al., 2014).

Analisis *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui apakah model hasil analisis cukup baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Dari hasil analisis *goodness of fit model* diperoleh nilai Q-Square dari perhitungan adalah sebesar 0,833. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dari perhitungan statistik diperoleh bahwa model sudah baik karena variasi variabel yang terlibat dalam model telah dapat menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya 16,7% merupakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk tentunya di dalamnya kesalahan.

Untuk nilai F-Square adalah sebagai berikut: (1) Variabel kompetensi terhadap kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.167$, maka efek yang sedang; (2) Variabel disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.268$ maka efek yang cukup kuat; (3) Variabel pelatihan kerja terhadap kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.099$, maka efek yang kecil; (4) variabel motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai nilai $f^2 = 0,069$ dengan efek yang kecil; (5) Variabel kompetensi terhadap motivasi memiliki nilai $f^2 = 0.163$, maka efek yang sedang; (6) Variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai $f^2 = 0.168$, maka efek yang moderat/sedang; dan (7) Variabel pelatihan kerja terhadap motivasi memiliki nilai $f^2 = 0.004$, maka efek yang sangat kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Dengan melihat hasil pelaporan dari bootstrapping maka signifikansi model prediktif dalam menguji model struktural dapat ditentukan dengan memeriksa nilai P. P-value kurang dari 0,05 atau 5% menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, sementara P-value lebih besar dari 0,05 atau 5% menunjukkan kurangnya signifikansi. Atau bisa juga dilakukan dengan melihat atau memeriksa nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik, dimana Tabel T pada alpha 0,05 (5%) = 1,96 dapat digunakan untuk menentukan signifikansi data, setelah itu dengan tabel T dan T-hitung (statistik T) dapat dibandingkan. Nilai positif akan menunjukkan arah efek yang positif, sedangkan nilai negatif menunjukkan arah yang negatif.

Untuk pengaruh langsung, dari Tabel 3 dapat diketahui hasil dari Hipotesis 1 yang digunakan untuk menguji apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,271 dan Statistik t sebesar 3,317 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian, kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian dapat diketahui hasil dari Hipotesis 2 yang digunakan untuk menguji apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,374 dan Statistik t sebesar 3,85 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui hasil dari Hipotesis 3 yang digunakan untuk menguji apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,062 dan Statistik t sebesar 0,582 dimana Statistik t dinyatakan tidak signifikan karena nilainya lebih kecil dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,280 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian, pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya dapat diketahui hasil dari Hipotesis 4 yang digunakan untuk menguji apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil tes menunjukkan bahwa

koefisien pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,223 dan Statistik t sebesar 2,836 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari Tabel 3 dapat diketahui hasil dari Hipotesis 5 yang digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,389 dan Statistik t sebesar 4,997 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian, bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kemudian dapat diketahui hasil dari Hipotesis 6 yang digunakan untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,380 dan Statistik t sebesar 4,795 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terakhir, untuk pengaruh langsung dapat diketahui hasil dari Hipotesis 7 yang digunakan untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka hasil tes menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,187 dan Statistik t sebesar 2,875 dimana Statistik t dinyatakan signifikan karena nilainya lebih besar dari 1,96 atau dengan melihat p-value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Testing the Direct Effect and Mediating Test

Description	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Remarks
Direct					
Competency → Work Motivation	0.347	0.09	3.851	0.000	Positive - Significant
Competency → Employee Performance	0.271	0.082	3.317	0.000	Positive - Significant
Training → Work Motivation	0.062	0.106	0.582	0.280	Positive – Not Significant
Training → Employee Performance	0.223	0.079	2.836	0.002	Positive - Significant
Discipline → Work Motivation	0.389	0.078	4.997	0.000	Positive - Significant
Discipline → Employee Performance	0.380	0.079	4.795	0.000	Positive - Significant
Work Motivation → Employee Performance	0.187	0.065	2.875	0.002	Positive - Significant
Mediating					
Competency → Work Motivation → Employee Performance	0.490	0.031	2.107	0.018	Mediation
Training → Work Motivation → Employee Performance	0.012	0.022	0.534	0.206	Not Mediation
Discipline → Work Motivation → Employee Performance	0.339	0.030	2.448	0.007	Mediation

Sources: Processed Data

Untuk pengaruh tidak langsung, dari Tabel 3 dapat diketahui hasil dari Hipotesis 8 yang digunakan untuk menguji apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja, maka hasil tes menunjukkan bahwa nilai pengaruh sebesar positif 0,490 dengan signifikan, karena p-value sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Untuk Hipotesis 9 yang digunakan untuk menguji apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja, maka hasil tes menunjukkan bahwa nilai pengaruh sebesar positif 0,012 dengan tidak signifikan, karena p-value sebesar 0,206 lebih besar dari 0,05. Terakhir, Hipotesis 10 untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi motivasi kerja, hasil tes menunjukkan bahwa nilai pengaruh sebesar positif 0,339 dengan signifikan karena p-value sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05.

Untuk analisis mengetahui apakah mediasi ini terjadi sebagai mediasi parsial atau penuh (Baron & Kenny, 1986) dapat diketahui dari: mediasi motivasi kerja antara kompetensi kerja terhadap kinerja, terlihat keduanya mempunyai nilai signifikan dan positif artinya mediasi parsial. Demikian juga ketika melihat hubungan antara disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan variabel motivasi sebagai mediasi terlihat baik langsung maupun tidak langsung mempunyai nilai positif dan signifikan maka dapat disebut sebagai mediasi parsial. Sedangkan hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi tidak terjadi mediasi karena baik langsung maupun tidak langsung hasil yang diperoleh adalah tidak signifikan.

Diskusi

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT TP (Persero) Kantor Pusat Jakarta. Semakin tinggi kompetensi kerja para karyawan akan semakin tinggi pula motivasi kerja dari karyawan, sebaliknya semakin rendah kompetensi karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja karyawan. Terkait variabel kompetensi dan motivasi, rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi kuesioner sebagian besar karyawan setuju/sangat setuju menunjukkan bahwa pernyataan dari karyawan pada kompetensi dan motivasi kerja dinilai baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Anjani (2019), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan jika banyaknya karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan berdampak baik pada peningkatan motivasinya. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto & Riani (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak ini mengindikasikan ketika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka peluang untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih besar. Banyaknya karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan berdampak baik pada peningkatan kinerjanya. Kompetensi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka langkah-langkah manajerial selanjutnya dapat fokus pada peningkatan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Safitri & Susanto (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ubaidillah et al. (2022), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan kerja para karyawan belum tentu semakin tinggi pula motivasi kerja dari karyawan. Terkait variabel kompetensi dan motivasi, rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi kuesioner sebagian besar karyawan setuju/sangat setuju menunjukkan bahwa pernyataan dari karyawan pada kompetensi dan motivasi kerja dinilai baik namun pengaruhnya tidak signifikan.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh Yunior (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan karyawan yang melakukan pelatihan yang baik maka belum tentu akan berdampak baik pula pada peningkatan motivasi. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nardi, et.al (2022), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini didukung uji statistik dan hasil hipotesis. Dampak positif ini mengindikasikan bahwa adanya pelatihan yang diberikan perusahaan berdampak baik pada kinerja karyawannya. Pada penelitian ini, rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi angket sebagian besar karyawan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari para karyawan pada variabel pelatihan kerja adalah baik. Pada penelitian ini variabel pelatihan kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah manajerial selanjutnya dapat berfokus dengan memberikan karyawan pelatihan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fahrozi et al. (2022) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fangiziah et al. (2021) juga menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja para karyawan akan semakin tinggi pula motivasi kerja dari karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja karyawan. Terkait variabel disiplin kerja dan motivasi, rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi kuesioner sebagian besar karyawan setuju/sangat setuju menunjukkan bahwa pernyataan dari karyawan pada disiplin dan motivasi kerja dinilai baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Jufrizen & Hadi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat menunjukkan jika banyaknya karyawan yang melakukan disiplin kerja pada pekerjaannya sehari-hari dengan baik maka akan berdampak baik pula pada peningkatan motivasinya. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan & Mahargiono (2023), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki tinggi disiplin kerja yang tinggi, maka peluang untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih besar. Rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi angket sebagian besar karyawan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dari karyawan pada variabel disiplin kerja, tingkat disiplin kerja karyawan baik. Variabel disiplin kerja memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan maka langkah-langkah manajerial selanjutnya dapat fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hasibuan & Silvy (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinda et al. (2022) dan Saharso & Fadilah (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh beberapa uji statistik dan hasil hipotesis dimana dampak positif ini mengindikasikan bahwa semakin banyak dorongan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka peluang untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih besar. Rata-rata jawaban dari responden dalam mengisi angket sebagian besar karyawan setuju hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan baik. Pada penelitian variabel motivasi kerja memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan maka langkah-langkah manajerial selanjutnya untuk memberikan dorongan motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan agar peluang untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih besar.

Hasil penelitian ini didukung oleh Soejarminto & Hidayat (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan berdampak baik terhadap kinerjanya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Trisna & Guridno (2021) dan Saharso & Sundari (2023) bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi sebagai variabel mediasi dari variabel bebas kompetensi kerja untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan. Dari analisis sebagai mediasi parsial maka baik secara langsung atau tidak langsung kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Kompetensi karyawan dalam hal keterampilan teknis, pengetahuan, maupun kemampuan interpersonal perlu ditingkatkan untuk kinerja yang lebih baik namun motivasi kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam menghubungkan kompetensi dengan hasil kinerja. Oleh karena itu, langkah manajerial yang bijak adalah memadukan pengembangan kompetensi dengan strategi yang secara aktif meningkatkan motivasi dari para karyawan perusahaan.

Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rochmah, et. al. (2023), artinya motivasi kerja mampu memediasi kompetensi kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lainnya dengan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, et.al (2024).

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja tidak dapat/mampu sebagai variabel mediasi dari variabel bebas pelatihan kerja untuk berpengaruh meningkatkan variabel kinerja karyawan. Dari analisis ditemukan bahwa motivasi adalah tidak bisa berperan sebagai mediasi maka baik secara langsung atau tidak langsung pelatihan kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun ternyata secara langsung pelatihan bisa berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa melalui motivasi, maka pelatihan harus lebih menekankan pada kualitas dan desain pelatihan. Pastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan meningkatkan kompetensi langsung yang dapat diukur dalam kinerja karyawan.

Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono & Fahrizal (2023), artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi kompetensi kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja mampu sebagai variabel mediasi dari variabel bebas disiplin kerja untuk berpengaruh meningkatkan variabel kinerja karyawan. Dari analisis ditemukan bahwa motivasi adalah sebagai mediasi parsial maka baik secara langsung atau tidak langsung disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil

penelitian ini juga mengatakan bahwa disiplin kerja tidak saja hanya berdampak langsung pada kinerja namun dampaknya dapat diperkuat melalui motivasi karyawan. Dengan kata lain disiplin yang tinggi harus disertai dengan motivasi yang kuat agar karyawan dapat diperoleh kinerja yang maksimal. Harus disadari disiplin yang ketat saja tidak cukup namun juga harus bisa mendorong motivasi karyawan agar disiplin tersebut dapat diterapkan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menurut Rochmah, et. al. (2023), artinya motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lainnya dengan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Efendi, et.al (2020) dan Irfan & Mahargiono (2023).

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut antara lain bahwa pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi kerja karyawan, pelatihan karyawan, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT TP (Persero) Kantor Pusat Jakarta ini dapat diartikan jika seorang karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dan tepat, menerapkan disiplin kerja yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan menyebabkan peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi dan baik kompetensi, pelatihan, disiplin dan motivasi maka semakin baik pula dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta kebalikannya jika terjadi.

Sementara itu hasil variabel bebas terhadap variabel mediasi motivasi sangat menarik, kompetensi dan disiplin yang baik dan tinggi mampu meningkatkan motivasi para karyawan yang artinya motivasi karyawan akan meningkat ketika semakin tinggi kompetensi kerja para karyawan dan sebaliknya semakin rendah kompetensi karyawan maka akan semakin rendah pula motivasi kerja karyawan hal ini sama pula dengan hasil untuk disiplin kerja. Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja diperlukan untuk meningkatkan motivasi. Namun berbeda dengan variabel pelatihan kerja yang tidak mampu mendorong motivasi kerja dari para karyawan dikarenakan pengaruhnya tidak signifikan. Untuk mensolusikan hal ini, perlu ditemukenali apakah yang menyebabkan hal ini terjadi dan dicari mitigasinya agar terjadi perubahan.

Kemudian kesimpulan dari motivasi sebagai mediasi, diperoleh hasil motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi kerja mampu membantu kompetensi kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian motivasi kerja juga mampu memediasi pengaruh disiplin kerja yang baik dan tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain disiplin yang tinggi harus disertai dengan motivasi yang kuat agar karyawan dapat diperoleh kinerja yang maksimal. Hanya motivasi kerja ternyata tidak bisa berperan sebagai mediasi maka baik secara langsung atau tidak langsung, pelatihan kerja tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3 (1), 1-10.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Budiono, A. & Fahrizal, I. (2023). Performance Analysis by Organizational Culture and Motivation as Mediation, Influenced by Work Environment and Training. *Ilomata International Journal of Management*, 4 (3), 287-302. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.752>
- Daming, Badaruddin, & Haeranah. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(April), 120–129. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Efendi, R., Rifa'i, M.N., Bahrin, K., Milla, H., Suharmi, S. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703. DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Haenlein, M. & Kaplan, A. M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis, *Understanding Statistics*, 3(4), 283–297.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana. Kaswan.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah-Binjai. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company. Cleveland.
- Irfan, A.A., Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), . DOI: <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Jufrizen, J. & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nardi, N., Rislawati, N., Hadiyanti, S. U. E., Yamin, B. (2022). Work Motivation Improvement Through Training And Education Development. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(4). DOI : 10.29040/ijebar.v6i4.6647
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Neza, C. & Rivai, H.A. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT X. *Journal of Management and Business Review* 17(1), 1-25. DOI:10.34149/jmbr.v17i1.169
- Priansa, D., J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rochmah, A.N., Suhartono, S., Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Mediasi. *Jurnal Riset Akutansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(24). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.864>
- Safitri, A., & Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrindo Semarang. *Solusi*, 17(3), 155–172. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1633>
- Saharso, S. & Fadilah, M.F. (2023). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 1-14.
- Saharso, S. & Sundari, A. (2023) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9264-9279.
- Saraswati, P.A.S., Andika, A.W., Laksmi, N.W.A.D. (2024). Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14 (1) – 39-61. DOI: <https://doi.org/10.36733/juima.v14i1>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Shalahuddin, S. (2022). *Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation*. Advances in Human Resource Management Research.
- Sinambela, L., P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Statsoft (2013). *Structural Equation Modeling*, Statsoft Electronic Statistics Textbook. <http://www.statsoft.com/textbook/structural-equation-modeling/>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Ubaidillah, M. J., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i2.5780>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wairooy, A., (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Wijayanto, B.K. & Riani, A. L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Society*, 9 (1), 89-100.
- Yunior, D. R. (2018) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. Diploma thesis, Universitas Negeri Makassar.