

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. TATA BARA UTAMA ACEH

Imron Amrulloh¹, Theresia Pradiani², Fathorrahman³

¹ Mahasiswa, Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Malang, Indonesia

^{2,3} Dosen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia, Malang, Indonesia

¹ imronamrulloh354@gmail.com, ² thdiani12@gmail.com, ³ faturrahman@asia.ac.id

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan yang andal dengan kinerja yang optimal sehingga dapat sesuai dengan standar perusahaan yang akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. PT Tata Bara Utama adalah perusahaan swasta yang telah berdiri sejak tahun 2008 bergerak di bidang usaha jasa pertambangan yang memiliki tiga lokasi proyek tersebar di Indonesia. PT Tata Bara Utama mengalami penurunan volume produksi dalam tiga tahun terakhir sejak tahun 2021, mayoritas karyawan dengan jabatan operator alat berat adalah non pengalaman, tingkat kehadiran karyawan dalam dua tahun terakhir sejak tahun 2022 mengalami penurunan dan dibawah dari standar yang ditetapkan, terdapat beberapa kerusakan alat berat yang disebabkan kesalahan dalam pengoperasian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT Tata Bara Utama. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 4, teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling – purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 168 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi mempengaruhi motivasi, disiplin kerja mempengaruhi motivasi, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi yang dimediasi oleh motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Good human resource management will produce reliable employees with optimal performance so that they can comply with company standards which will support the achievement of company goals. PT Tata Bara Utama is a private company that has been established since 2008 engaged in the mining services business which has three project locations spread across Indonesia. This study aims to determine and analyse the effect of competence and work discipline on employee performance with motivation as an intervening variable at PT Tata Bara Utama. PT Tata Bara Utama has experienced a decrease in production volume in the last three years since 2021, the majority of employees with heavy equipment operator positions are inexperienced, employee attendance rates in the last two years since 2022 have decreased and are below the set standards, there are several heavy equipment damage caused by errors in operation. This research method is quantitative with SEM-PLS analysis technique using SmartPLS 4 software, the sampling technique used is non probability sampling - purposive sampling with a total sample size of 168 respondents. The results of this study indicate that competence affects employee performance, work discipline affects employee performance, competence affects motivation, work discipline affects motivation, motivation affects employee performance, competence mediated by motivation affects employee performance, work discipline mediated by motivation affects employee performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Motivation, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tentunya mempunyai faktor-faktor penunjang keberhasilan atas suatu pencapaian perusahaan tersebut, salah satu faktor penunjang dari keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Menurut Marnis organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa, sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya.¹

PT. Tata Bara Utama (PT. TBU) mengalami permasalahan ketercapaian produksi dimana overburden atau juga disebut lapisan tanah bagian atas pada tahun 2021 memiliki ketercapaian 101% kemudian pada tahun 2022 turun menjadi 95% lalu pada tahun 2023 turun menjadi 80%, hal ini juga berdampak terhadap pencapaian coal atau batu bara dimana pada tahun 2021 memiliki ketercapaian 97% kemudian tahun 2022 turun menjadi 79% dan pada tahun 2023 turun menjadi 74%.

PT. TBU bekerja sama dengan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan setempat dalam proses perekrutan karyawan, dimana dalam proses tersebut terdapat 34% karyawan experienced hire atau seseorang yang sudah berpengalaman mengoperasikan alat berat yang dibuktikan dengan paklaring atau sertifikat pelatihan yang dimiliki, 66% inexperienced atau seseorang yang sama sekali belum memiliki pengalaman dalam mengoperasikan alat berat. Mayoritas operator alat berat PT. TBU tidak memiliki pengetahuan tentang standar operating prosedur, instruksi kerja dan standar parameter operasional sehingga hal ini berpotensi mempengaruhi hasil produksi.

PT. TBU memiliki standar tingkat kehadiran yaitu 95% dimana pada tahun 2022 tingkat kehadiran karyawan operator alat berat hanya tercapai 93,5% dan pada tahun 2023 hanya tercapai 92,5%, hal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menaati roster kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan berpotensi mempengaruhi hasil kerja,

¹ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2008).

dimana ketika karyawan tidak hadir maka alat produksi menjadi tidak dapat beroperasi dan hasil produksi menurun.

Penelitian yang dilakukan Pandhita, Karnadi, & Tulhusnah jika kompetensi baik dan bagus maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika kompetensi kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun juga.² Berdasarkan penelitian yang dilakukan³ terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mooy menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga mendorong terhadap kinerja karyawan.⁴

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Menurut Bernadin & Russel mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurunwaktu tertentu.⁶ Menurut Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁷

Kompetensi

Menurut Palan “A competency can be defined as an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation”⁸ kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seorang individu yang secara kausal terkait dengan kriteria yang direferensikan kinerja yang efektif dan/atau

² Aldhi Pandhita, Karnadi, dan Lusiana Tulhusnah, “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus),” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* 1, no. 7 (2018): 1525–38.

³ Aditya dan Abdul Aziz, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan,” *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024): 363–81.

⁴ Dikky Mooy, “Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Bisman - Jurnal Bisnis & Manajemen* 7, no. 1 (2022): 1.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001).

⁶ H J Bernadin dan J E A Russel, *Human Resource Management an Experiental Approach* (Singapore: Mc Graw-Hill, 1993).

⁷ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, 2011).

⁸ R Palan, *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi* (Jakarta: PPM, 2007).

unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁹ Sedangkan menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi adalah tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.¹⁰ Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Menurut Putri & Sukirno disiplin adalah kepatuhan pada aturan yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan norma sosial yang berlaku serta bersedia menerima hukuman atau sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.¹¹

Motivasi

Menurut Wahjosumidjo menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹² Menurut Sedarmayanti motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.¹³

Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Pandhita dkk., menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, jika kompetensi baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu juga sebaliknya, jika kompetensi kurang baik maka kinerja

⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, "Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Jakarta, 2003).

¹⁰ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

¹¹ Anggi Kartika Putri dan Sukirno, "Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia," *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 4, no. 2 (2020): 165–74.

¹² Wahjosumidjo, *Teori Kepemimpinan dan Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000).

¹³ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: PT Refika Adtama, 2017).

karyawan akan menurun. Kompetensi sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor utama yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Aditya & Aziz menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka akan berdampak positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika seseorang tidak memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka akan berdampak pada kinerja seseorang.¹⁵

Hubungan Antara Kompetensi Dengan Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan Rachman, Fauzi, Permatasari, & Darwis bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang disusun atas dimensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi yang dibentuk oleh dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja.¹⁶

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Motivasi

Hasil penelitian Afandi menunjukkan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Variabel disiplin yang disusun atas dimensi keadilan, tujuan, balas jasa dan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi yang dibentuk oleh dimensi penghasilan, penghargaan, rekan kerja dan kondisi kerja.¹⁷

¹⁴ Pandhita, Karnadi, dan Tulhusnah, "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus)."

¹⁵ Aditya dan Aziz, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan."

¹⁶ Arief Rachman dkk., "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 4, no. 3 (2021): 623–32.

¹⁷ Arif Afandi, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping," *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* 1, no. 1 (2021): 33–46.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Mooy menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga mendorong terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Hubungan Antara Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan Pariesti, Christa, & Meitiana menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai yang positif.¹⁹ Hasil ini berarti pengaruh kompetensi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun melalui mediasi motivasi kerja secara nyata mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah signifikan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan Muhtadin & Yusuf motivasi pegawai dapat menjadi mediasi atas pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.²⁰ Hal ini artinya bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik mungkin akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

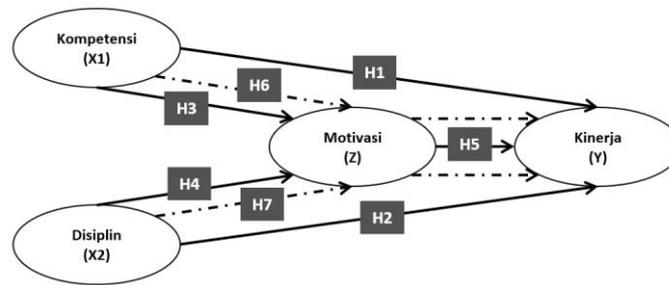
Penelitian ini memiliki tujuan yaitu (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, (2) Mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap motivasi, (4) Mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi, (5) Mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (6) Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, (7) Mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Menurut kerangka konsep penelitian, model penelitian terlihat seperti gambar 1.

¹⁸ Mooy, "Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi."

¹⁹ Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, dan Meitiana, "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan," *Journal of Environment and Management*, 2022, 35–45.

²⁰ Imam Muhtadin dan M Yusuf, "Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara di papua barat dengan motivasi sebagai variabel mediasi," *JIS: Jurnal Ilmu Sosial* 3, no. 3 (2023): 552–73.

Gambar 1
Model Penelitian



Bersumber pada model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar 1, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Pandhita dkk.²¹

H_2 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Aditya & Aziz.²²

H_3 : Diduga kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Rachman dkk.²³

H_4 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Afandi.²⁴

H_5 : Diduga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Mooy.²⁵

H_6 : Diduga kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Pariesti dkk.²⁶

²¹ Pandhita, Karnadi, dan Tulhusnah, "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus)."

²² Aditya dan Aziz, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan."

²³ Rachman dkk., "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi."

²⁴ Afandi, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping."

²⁵ Mooy, "Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi."

²⁶ Pariesti, Christa, dan Meitiana, "Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan."

H_7 : Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi, hal ini didasari penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhtadin & Yusuf.²⁷

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena melakukan analisa berupa data terkait hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lainnya, dengan tujuan menguji hipotesis peneliti. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti.²⁸ Populasi dari penelitian ini adalah operator alat berat PT. Tata Bara Utama yang berjumlah 290. Sampel merupakan sejumlah bagian dari populasi, memiliki karakteristik yang digambarkan dalam populasi tersebut.²⁹ Teknik sampling menggunakan *non probability sampling – purposive sampling*, anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Besarnya sampel penelitian ini adalah sebanyak 168 yang ditentukan menggunakan rumus slovin.³⁰

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{290}{1 + 290(0,05)^2}$$
$$n = \frac{290}{1,725}$$
$$n = 168$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = tingkat error

²⁷ Muhtadin dan Yusuf, “Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara di papua barat dengan motivasi sebagai variabel mediasi.”

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

³⁰ Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompetensi (X_1)	Keterampilan, Pengetahuan, Sikap	7	Aianur & Tirtayasa ³¹
Disiplin Kerja (X_2)	Tingkat kehadiran, Tata cara bekerja, Ketaatan, Kesadaran dalam bekerja, Tanggung jawab	10	Agustini ³²
Motivasi (Z)	Kebutuhan prestasi, Kebutuhan kekuatan, Kebutuhan hubungan	7	Robbins ³³
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, Kuantitas, Dapat diandalkan	6	Mangkunegara ³⁴

Sumber: data diolah peneliti, 2024

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Pada metode SEM-PLS teknik analisis data yang digunakan terdiri dari dua model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

³¹ Aianur dan Satria Tirtayasa, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14.

³² F Agustini, *Manajemen Sumber Daya Lanjutan* (Medan: Penerbit Madenatera, 2011).

³³ Robbins, *Organizational Behavior*.

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

Outer Model

Outer model merupakan tes yang menggambarkan hubungan antara konstruk (variabel laten) dengan indikatornya.³⁵ Analisis outer model menggunakan dua bentuk pengujian:

1. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity merupakan tes yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas suatu konstruk,³⁶ kriterianya adalah:

- a. Average Variance Extracted: > 0.5
- b. Cronbach's alpha: > 0.7
- c. Composite Reliability: > 0.6

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya, atau sejauh mana konstruk tersebut unik.³⁷ Kriteria pengukuran terbaru yang baik adalah dengan melihat nilai Heretroit – Monotrait Ratio (HTMT), jika nilai HTMT < 0.9 maka suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Inner Model

Inner Model adalah model pengujian yang menggambarkan hubungan antar konstruk (variabel laten) berdasarkan teori atau asumsi tertentu, analisis model struktural menggunakan dua bentuk pengujian.³⁸

1. R-Square

R-square merupakan ukuran proporsi variasi nilai suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel terikat dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi variabel bebas. Tujuan dari R-square adalah untuk mengetahui apakah prediksi model tersebut baik atau buruk. (Juliandi, 2018). Kriteria evaluasi R^2 adalah jika Nilai R^2 sebesar 0,75 berarti model tersebut kuat, jika nilai R^2 sebesar 0,50 berarti model tersebut sedang, jika nilai R^2 sebesar 0,25 berarti model tersebut lemah atau buruk (Juliandi, 2018).

2. F-Square

Uji F-Square merupakan ukuran untuk mengevaluasi pengaruh relatif variabel-variabel yang mempengaruhi variabel independen terhadap variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Uji F-square disebut juga pengaruh perubahan R^2 , perubahan nilai R^2 ketika suatu variabel terikat tertentu dikeluarkan dari model untuk menilai apakah variabel yang

³⁵ A Juliandi, "Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS," *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 2018.

³⁶ Abdillah dan W Hartono, *Partial Least Square (PLS)* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015).

³⁷ Abdillah dan Hartono.

³⁸ Juliandi, "Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS."

dihilangkan tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas. Kriteria penilaian F-square adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen kecil, jika nilai F^2 sebesar 0,15 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen termasuk sedang, dan jika nilai F^2 sebesar 0,35 maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen besar.³⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari 168 responden yang telah mengisi formulir kuesioner, memiliki karakteristik seluruhnya berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan pada jabatan tersebut memerlukan fisik yang kuat untuk menghadapi kondisi medan operasional dan dengan jam kerja yaitu 12 jam per hari yang dilakukan secara shifting. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 6,5% atau 11 orang, kelompok usia lebih dari 25-30 tahun sebanyak 35,1% atau 59 orang, kelompok usia lebih dari 30-35 tahun sebanyak 29,2% atau 49 orang, kelompok usia lebih dari 35-40 tahun sebanyak 18,5% atau 31 orang, kelompok usia lebih dari 40 tahun sebanyak 10,7% atau 18 orang. Kelompok usia yang mendominasi adalah usia lebih dari 25-30 tahun yang merupakan usia produktif dan secara fisik pada usia tersebut sesuai dengan karakteristik jabatan operator alat berat dimana pekerjaan sebagai operator dibutuhkan kondisi fisik yang prima sehingga tidak mengganggu dalam proses operasional.

Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah responden kelompok dengan masa kerja lebih dari 1-2 tahun sebanyak 25% atau 42 orang, kelompok dengan masa kerja lebih dari 2-3 tahun sebanyak 23,2% atau 39 orang, kelompok dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 51,8% atau 87 orang. Mayoritas masa kerja operator produksi di PT. Tata Bara Utama sudah bekerja lebih dari 3 tahun, hal ini menunjukkan bahwa operator sudah memahami bisnis proses pertambangan. Dikarenakan operator alat berat PT. Tata Bara Utama Job Site BEL 100% adalah karyawan lokal maka karyawan merasa nyaman bekerja dekat dengan rumah dan dapat bertemu dengan keluarga setiap hari tanpa menunggu tiba roster cutinya.

Berdasarkan jenis alat yang digunakan diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis alat excavator support sebanyak 2,4% atau 4 orang, jenis alat grader sebanyak 5,4% atau 9 orang, jenis alat excavator digger sebanyak 8,9% atau 15 orang, jenis alat dozer sebanyak 11,3% atau 19 orang, jenis alat dump truck sebanyak 35,1% atau 59 orang, jenis alat off highway truck sebanyak 36,9% atau 62 orang. Mayoritas responden adalah operator yang mengoperasikan jenis alat off highway truck, dimana jenis alat ini adalah alat utama atau disebut main equipment dalam proses penambangan yang secara langsung menghasilkan volume produksi.

³⁹ Juliandi.

Berdasarkan Pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 2,4% atau 4 orang, pendidikan terakhir paket C sebanyak 7,7% atau 13 orang, pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 78% atau 131 orang, pendidikan terakhir DIII sebanyak 3,6% atau 6 orang, pendidikan terakhir DIV/S1 sebanyak 8,3% atau 14 orang. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, hal ini sesuai dengan kriteria minimum dalam peraturan perusahaan proses rekrutmen. Pada jabatan operator, karyawan tidak dituntut untuk memiliki pendidikan tinggi hal ini dikarenakan pada aktivitas sebagai operator alat berat lebih banyak menggunakan fisik oleh karena itu hanya dibutuhkan kemampuan mengoperasikan alat berat.

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi X_1

Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator keterampilan yaitu 3,81, dimana berdasarkan item pernyataan terdapat responden yang belum memenuhi 4 training dasar, belum menyelesaikan OJT 1 selama 60jam dan belum menyelesaikan OJT 2 selama 250jam, hal ini tidak sesuai dengan kriteria kompetensi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator sikap yaitu 3,9, dimana berdasarkan item pernyataan responden telah bekerja sesuai dengan instruksi kerja dan berinisiatif mengelola permasalahan operasional.

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja X_2

Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator tanggung jawab yaitu 3,87, dimana berdasarkan item pernyataan terdapat responden yang tidak melaporkan hasil kerjanya setiap jam dan responden merasa tidak harus bertanggung jawab atas hasil produksi yang dicapai. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator kesadaran dalam yaitu 3,92, dimana berdasarkan item pernyataan responden memahami target productivity sesuai dengan jenis alat yang digunakan.

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Z

Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator kebutuhan kekuatan yaitu 3,72, dimana berdasarkan item pernyataan terdapat responden yang tidak memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dan responden tidak menyukai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator kebutuhan prestasi yaitu 3,91, dimana berdasarkan item pernyataan responden berupaya untuk mencapai target productivity, berupaya untuk mencapai target produksi dan berupaya untuk masuk kerja sesuai dengan ketentuan.

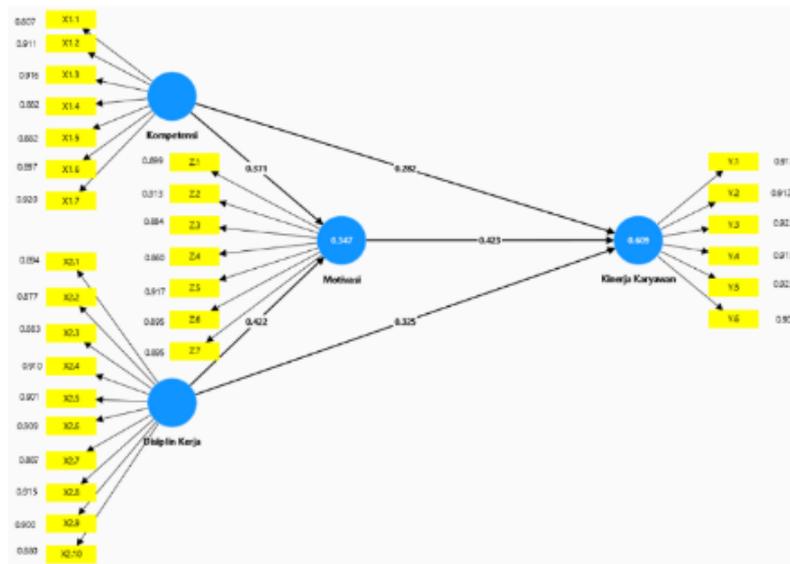
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Y

Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator dapat diandalkan yaitu 3,66, dimana berdasarkan item pernyataan terdapat responden yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan tidak mengikuti roster kerja sesuai yang sudah ditentukan. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah indikator kualitas yaitu 3,70, dimana berdasarkan item pernyataan responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar parameter operasional dan tidak terjadi kecelakaan kerja.

Uji Statistik

Uji statistik yang dilakukan menggunakan SmartPLS 4 didapatkan hasil seperti ditunjukkan pada gambar 2.

Gambar 2
Output PLS



Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Indikator dapat dikatakan cukup baik menjelaskan variabel latennya jika didapat nilai outer loading lebih dari 0.6.⁴⁰ Seluruh item indikator memiliki nilai outer loading lebih dari 0,6 seperti ditunjukkan pada tabel 2.

⁴⁰ Juliandi.

Tabel 2
Nila Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loadings
Kompetensi X_1	X1.1	0.807
	X1.2	0.911
	X1.3	0.916
	X1.4	0.882
	X1.5	0.882
	X1.6	0.897
	X1.7	0.920
Disiplin Kerja X_1	X2.1	0.894
	X2.2	0.877
	X2.3	0.883
	X2.4	0.910
	X2.5	0.901
	X2.6	0.909
	X2.7	0.887
	X2.8	0.915
	X2.9	0.900
	X2.10	0.880
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0.917
	Y.2	0.912
	Y.3	0.922
	Y.4	0.915
	Y.5	0.929
	Y.6	0.905
Motivasi Z	Z.1	0.899
	Z.2	0.913
	Z.3	0.884
	Z.4	0.860
	Z.5	0.917
	Z.6	0.895
	Z.7	0.895

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan mendapatkan hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3
Nilai Uji Validitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>AVE</i>
Kompetensi X_1	0,955	0,959	0,789
Disiplin Kerja X_2	0,973	0,973	0,802
Motivasi Z	0,959	0,960	0,801
Kinerja Karyawan Y	0,962	0,962	0,841

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 3, pengujian dikatakan valid karena seluruh indikator memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,7, nilai *Composite reliability* lebih dari 0,6, dan nilai *AVE* lebih dari 0,5.

Discriminant Validity

Uji diskriminan validitas yang dilakukan didapatkan hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4
Discriminant Validity

Variabel	<i>HTMT</i>
Kinerja Karyawan <-> Disiplin Kerja	0,566
Kompetensi <-> Disiplin Kerja	0,104
Kompetensi <-> Kinerja Karyawan	0,511
Motivasi <-> Disiplin Kerja	0,474
Motivasi <-> Kinerja Karyawan	0,716
Motivasi <-> Kompetensi	0,430

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 4, seluruh hubungan antar indikator memiliki nilai kurang dari 0,9, maka dikatakan memiliki diskriminan validity yang baik.

R-Square

Uji *R-Square* yang dilakukan mendapatkan hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5
Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,609	0,602
Motivasi	0,347	0,340

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Nilai yang ditunjukkan pada tabel 5 adalah pada model 1 kemampuan variabel kinerja karyawan dalam menjelaskan variabel motivasi sebesar 60,9%, dengan demikian model tergolong sedang. Pada model 2 kemampuan variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 34,7%, dengan demikian model tergolong sedang.

F-Square

Uji *F-Square* yang dilakukan mendapatkan hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6
Uji *F-Square*

Variabel	Kinerja Karyawan	Motivasi
Disiplin Kerja	0,211	0,269
Kompetensi	0,167	0,209
Motivasi	0,299	

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 6, variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,167 artinya memiliki efek yang sedang, variabel kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,209 artinya memiliki efek sedang, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,211 artinya memiliki efek yang sedang, variabel disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,269 artinya memiliki efek yang sedang, variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,288 artinya memiliki efek yang sedang.

Pengujian H_1, H_2, H_3, H_4, H_5

Tabel 7
Path Coeficient & P-values

Hubungan	<i>Path Coeficient</i>	P values
Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	0.282	0.001
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0.325	0.000
Kompetensi terhadap Motivasi	0.371	0.000
Disiplin Kerja terhadap Motivasi	0.422	0.000
Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0.423	0.000

Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Pada hubungan Kompetensi → Kinerja Karyawan didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 1 diterima. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi peluang perusahaan untuk terus melakukan pengembangan karyawan dari sisi keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X1.7 dengan nilai outer loading 0,92 dimana kreativitas dalam melakukan pengelolaan permasalahan operasional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hubungan Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 2 diterima. Semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk terus memberlakukan disiplin dan mengontrol pada setiap proses untuk meningkatkan kinerja karyawan. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X2.8 dengan nilai outer loading 0,915 dimana dengan memahami productivity sesuai dengan jenis alat yang digunakan dengan kata lain menguasai jenis alat yang digunakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hubungan Kompetensi → Motivasi didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Motivasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 3 diterima. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan hal ini akan berdampak positif terhadap motivasi. Hal ini dapat menjadi peluang perusahaan untuk terus melakukan pengembangan karyawan dari sisi keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk terus menjaga motivasi. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X1.7 dengan nilai outer loading 0,92 dimana kreativitas dalam melakukan pengelolaan permasalahan operasional dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pada hubungan Disiplin Kerja → Motivasi didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Motivasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 4 diterima. Semakin tinggi sikap kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan hal ini akan berdampak positif terhadap motivasi. Hal ini dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk terus memberlakukan kedisiplinan untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X2.8 dengan nilai outer loading 0,915 dimana dengan memahami productivity sesuai dengan jenis alat yang digunakan dengan kata lain menguasai jenis alat yang digunakan dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pada hubungan Motivasi → Kinerja Karyawan didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 5 diterima. Jika motivasi seorang karyawan meningkat maka akan mendorong kinerja karyawan untuk meningkat secara positif dan signifikan. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah Z.5 dengan nilai outer loading 0,917 dimana dengan menyukai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian H_6 , H_7

Tabel 8
Path Coeficient & P-values

Hubungan	Path Coeficient	P values
Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi	0.157	0.010
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi	0.178	0.005

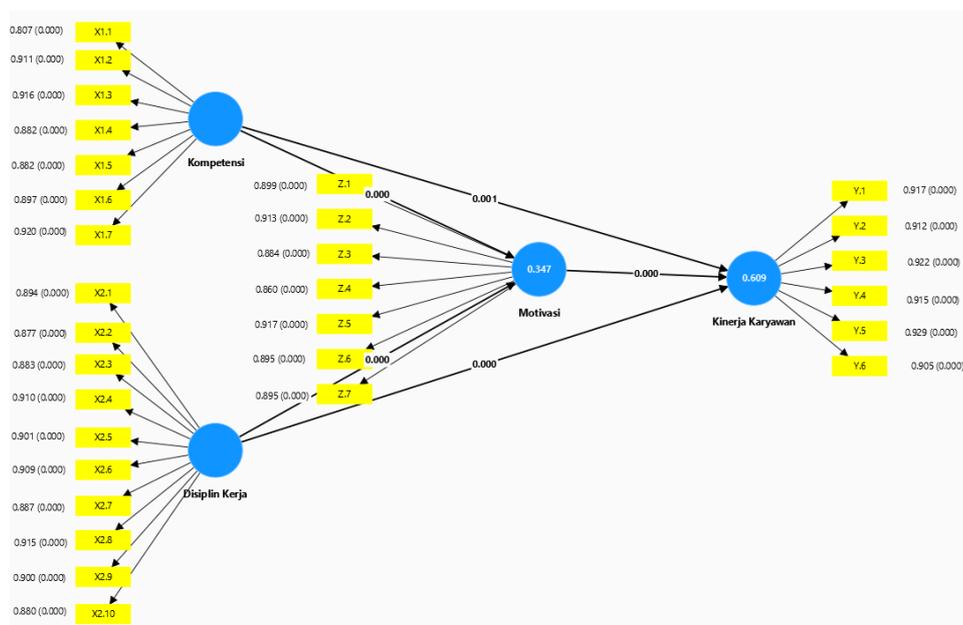
Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

Pada hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 6 diterima. Dengan meningkatnya kompetensi seorang karyawan dan dimediasi oleh motivasi maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X1.7 dengan nilai outer loading 0,92 dan adalah Z.5 dengan nilai outer loading 0,917 dimana ketika seseorang mempunyai kreativitas dalam mengelola permasalahan operasional dengan dimotivasi oleh rasa suka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi didapati P-Value <0.05 dan koefisien path positif yang memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif. Oleh karena itu, dapat dikatakan Hipotesis 7 diterima. Jika seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan dimediasi dorongan motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Item indikator yang memiliki pengaruh tertinggi adalah X2.8 dengan nilai outer loading 0,915 dan adalah Z.5 dengan nilai outer loading 0,917 dimana ketika seseorang menguasai sesuatu hal dibidangnya dengan dimotivasi oleh rasa suka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis dalam bentuk nilai outer loading, koefisien path, dan p-value dapat digambarkan seperti ditunjukkan pada gambar 3.

Gambar 3
PLS Bootstrapping



Sumber: data primer diolah peneliti, 2024

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Bara Utama.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Bara Utama.
3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Tata Bara Utama.

4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Tata Bara Utama.
5. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Bara Utama.
6. Kompetensi yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Bara Utama.
7. Disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Bara Utama.

SARAN DAN IMPLIKASI

Saran

1. PT. Tata Bara Utama perlu membuat peta kompetensi karyawan atau juga disebut grading kompetensi, hal ini bertujuan untuk memudahkan kontrol dan monitor terhadap tingkat kompetensi karyawan.
2. PT. Tata Bara Utama perlu membuat program pelatihan kerja tidak hanya pada teknis pekerjaan namun juga visi, misi, core value dan leadership trait agar karyawan memahami tujuan perusahaan, hal ini bertujuan agar karyawan menjadi disiplin dan termotivasi.
3. PT. Tata Bara Utama perlu melakukan kontrol terhadap first and last load, hal ini bertujuan untuk mengetahui jam berapa operator memulai pekerjaan pada awal shift dan akhir shift, sehingga produksi dapat dikontrol dengan baik dan quick action terhadap permasalahan di lapangan dapat lebih cepat terselesaikan.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan company culture, populasi yang digunakan juga bisa ditambah pada departemen plant dengan jabatan mekanik.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan pada analisis sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Tata Bara Utama, maka implikasi yang timbul dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi seorang karyawan sangat penting bagi Perusahaan, dengan peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja. Standar kompetensi dapat diatur sesuai dengan jenis alat yang digunakan dan golongan karyawan tersebut.
2. Kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai operator alat berat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin terhadap jam

kerja, roster kerja, prosedur, instruksi kerja, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

3. Pemberian motivasi secara konsisten bagi karyawan operator produksi sangat dibutuhkan karena motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang diberikan berupa kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, dan W Hartono. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2015.
- Aditya, dan Abdul Aziz. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan.” *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024): 363–81.
- Afandi, Arif. “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping.” *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* 1, no. 1 (2021): 33–46.
- Agustini, F. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Penerbit Madenatera, 2011.
- Aianur, dan Satria Tirtayasa. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14.
- Bernadin, H J, dan J E A Russel. *Human Resource Management an Experiental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, 1993.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Juliandi, A. “Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS.” *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2008.
- Mooy, Dikky. “Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Bisman - Jurnal Bisnis & Manajemen* 7, no. 1 (2022): 1.
- Muhtadin, Imam, dan M Yusuf. “Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara di papua barat dengan motivasi sebagai variabel mediasi.” *JIS: Jurnal Ilmu Sosial* 3, no. 3 (2023): 552–73.
- Palan, R. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM, 2007.
- Pandhita, Aldhi, Karnadi, dan Lusiana Tulhusnah. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus).” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS* 1, no. 7 (2018): 1525–38.
- Pariesti, Agustine, Usup Riassy Christa, dan Meitiana. “Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan.” *Journal of Environment and Management*, 2022, 35–45.

Imron Amrulloh, Theresia Pradiani, Fathorrahman: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Tata Bara Utama Aceh

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” Jakarta, 2003.

Putri, Anggi Kartika, dan Sukirno. “Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani* 4, no. 2 (2020): 165–74.

Rachman, Arief, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, dan Amri Darwis. “Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 4, no. 3 (2021): 623–32.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2011.

Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

Wahjosumidjo. *Teori Kepemimpinan dan Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000.

Wahyudi, Setyo Tri. *Statistika Ekonomi*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2017.