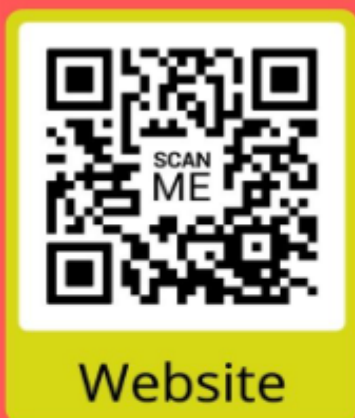


ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Work Motivation, Discipline, and Competency Patterns in Employee Performance: Motivasi Kerja, Disiplin, dan Pola Kompetensi dalam Kinerja Karyawan

Rizky Hari Setiawan, dewiandriani@umsida.ac.id (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance is a central concern for organizations seeking sustainable productivity and operational efficiency. **Specific Background:** Work motivation, work discipline, and work competency are frequently identified as key internal factors shaping employee performance, yet their combined patterns remain context-dependent. **Knowledge Gap:** Previous studies report mixed findings regarding the relative contribution of these variables, particularly within small and medium-sized enterprises. **Aims:** This study aims to examine the relationships between work motivation, work discipline, work competency, and employee performance at UD Alfa Furnitur. **Results:** Using a quantitative approach with data from 100 employees analyzed through SEM-PLS, the findings indicate that work motivation, work discipline, and work competency each demonstrate positive and statistically significant relationships with employee performance. Among these variables, work motivation shows the strongest association. **Novelty:** This study provides empirical evidence from a furniture manufacturing context by integrating three internal employee factors within a single structural model. **Implications:** The findings suggest that organizations should prioritize motivational strategies alongside disciplinary consistency and competency development to support sustainable employee performance.

Keywords:

Work Motivation, Work Discipline, Work Competency, Employee Performance, SEM-PLS

Key Findings Highlights:

Motivation-related indicators show the strongest statistical association with performance outcomes.

Consistent disciplinary practices align with higher employee work results.

Employee competencies support performance through knowledge and skill alignment.

Published date: 2025-11-11

Pendahuluan

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

Motivasi dalam lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan potensi, kerjasama produktif, dan kemampuan individu agar berkontribusi secara optimal. Ini tidak hanya terkait dengan insentif materi, tetapi juga dengan penghargaan dan perhatian dari pimpinan yang dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan [2]. Diantara pengaruh peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah motivasi, motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Seorang karyawan yang tinggi motivasi kerjanya memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya apabila seorang pekerja minim bahkan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan ada rasa bermalas-malasan dalam bekerja dan cenderung akan mengabaikan tugasnya [3].

Dalam suatu perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal merupakan tujuan utama yang perlu dicapai melalui indikator tertentu. Factor kunci melibatkan motivasi dan kompetensi. Tingkat motivasi karyawan dapat optimal bila didukung oleh tingkat disiplin yang baik pula, maka akan tercipta pada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dengan indikator pencapaian kinerja yang signifikan pada perusahaan terkait. Kinerja efektif suatu organisasi dapat terwujud melalui kerjasama yang baik antara manajemen dan karyawan agar saling memahami mana saja yang menjadi kode etik dalam perusahaan. Karena kinerja merupakan suatu capaian yang penting bagi seorang karyawan. Hasil yang baik akan didapatkan apabila factor-faktor baik juga mempengaruhi [4].

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sehingga disiplin juga dapat diartikan dengan suatu keberadaan tertentu dimana sekelompok atau individu yang tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati [5]. Disiplin merupakan hal penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan atau instansi. Yang mana karyawan diharuskan mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara individu maupun secara kolektif. Disamping itu perilaku disiplin memiliki manfaat dalam sisi edukasi karyawan untuk dapat mematuhi berbagai macam prosedur, kebijakan yang ada pada institusi terkait. Sehingga dapat menciptakan kinerja yang profesional dan baik [6].

Dalam hal ini, sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan perlu adanya kompetensi dalam bekerja. Kompetensi sendiri merupakan kombinasi dari karakter, pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang menjadi dasar untuk mencapai kinerja baik yang diinginkan. Terdapat keterkaitan antara kompetensi dan kinerja seorang pegawai, di mana kompetensi yang berperan sebagai alat prediksi kinerja, di mana kinerja seseorang bisa ditinjau baik atau kurangnya dari kompetensi yang dimilikinya [7].

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

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

Motivasi kerja mengacu pada faktor atau dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas dengan kesadaran penuh [11]. Pendapat lain menyebutkan motivasi kerja merupakan energi yang menggerakkan individu untuk melakukan usaha dalam mencapai indikator suatu pekerjaannya.[12] Berdasarkan uraian beberapa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi pekerja meliputi : 1. Perilaku 2. Usaha 3. Kegigihan.[13]

Disiplin adalah proses membangkitkan kesadaran karyawan untuk menjaga dan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi secara obyektif, dengan mematuhi perannya dalam menjalankan fungsi organisasi [14]. Kedisiplinan menjadi aspek kunci utama yang harus diterapkan oleh pekerja untuk menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab dengan baik kepada perusahaan. Manajer menggunakan disiplin sebagai instrumen komunikasi untuk merubah perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, dan memperkuat kesiapan dalam mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang berlaku.[15] Dalam hal ini bentuk disiplin kerja ada dua bentuk : 1) Disiplin Preventif yang mana pegawai berupaya untuk menggerakkan dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan kerja yang sudah disepakati oleh perusahaan. 2) Disiplin Korektif merupakan upaya pegawai dalam menggerakkan dan mengarahkan pedoman yang berlaku. [16]

Kompetensi merupakan atribut dasar yang dapat terkait dengan kinerja individu maupun kelompok. Kolektifitas kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.[17] senada dengan uraian diatas kompetensi adalah atribut dasar dari individu yang terkait dengan kinerja dalam suatu pekerjaan. [18]

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

Dalam penelitian [20] menjelaskan terkait pengaruh motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Wibee Indoedu Nusantara akan meningkat apabila peranan motivasi juga ditingkatkan, selain itu juga ada penerapan nilai disiplin kerja disimpulkan masih kurang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian pada Dinas lingkungan hidup Kabupaten Batang Hari menunjukan beberapa hasil tinjauan, dimana karyawan termotivasi dalam kerja, apabila laryawan mendapatkan perhatian lebih dari seseorang atasan, selain itu disiplin kerja disimpulkan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kehadiran yang tepat waktu.

Peningkatan motivasi kerja , disiplin kerja, serta kompetensi kerja ditinjau pula dengan kondisi lingkungan yang baik. Tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan mutu serta kualitas karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti menemukan adanya fenomena dimana kurangnya motivasi kerja yang dalam hal ini dapat memicu kurangnya efisiensi dalam bekerja pada UD Alfa Furnitur.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini perlu mengetahui hasil yang mutakhir dari penelitian sebelumnya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu " bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud Alfa Furnitur?. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan serta mengetahui hasil dari kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang bekerja pada Ud Alfa Furnitur yang kurang lebih sudah bekerja selama dua tahun atau lebih. Dengan ini harapan pada penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui sejauh mana kinerja, motivasi serta disiplin kerja para karyawan yang ada pada Ud Alfa Furniture. Bersamaan dengan hasil diatas, fenomena yang menunjukan pada UD Alfa Furniture memiliki presentase motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja yang tinggi dan pada beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang relevan dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Sehingga peneliti melanjutkan untuk meneliti **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."**

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

Rumusan Masalah :

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

Pertanyaan Penelitian :

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

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

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

Literatur Review

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen atau dorongan yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tugas atau aktivitas dengan kesadaran.[1] Ada pandangan lain yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan dalam pekerjaannya [2], [3]. Berdasarkan uraian beberpa pengertian diatas, motivasi kerja adalah proses yang mengerakan individu melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi kerja meliputi :

Pimpinan memberikan semangat kepada karyawan untuk memotivasi agar kinerjanya semakin baik di perusahaan. Daya pendorong salah satunya memberikan reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

Dorongan atau keinginan setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, seperti mengembangkan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

Keikhlasan dalam hati manusia setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan

1. Daya Pendorong
2. kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keterampilan

Kemampuan karyawan menggunakan pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi yang baik.

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

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses yang menumbuhkan kesadaran seseorang untuk memelihara dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peran yang telah ditetapkan. [3] kedisiplinan menjadi prioritas utama bagi individu pekerja untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, disiplin menjadi sarana komunikasi yang telah diterapkan oleh manajer agar mampu berinteraksi dengan karyawan, sehingga karyawan dapat merubah perilaku, meningkatkan kesadaran dan kesiapan guna mematuhi aturan serta norma - norma sosial yang berlaku. dalam hal ini indikator dari bentuk disiplin kerja meliputi :

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

Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan UMKM batik di kota Yogyakarta Indonesia [27]. Dengan kata lain, jika disiplin kerja bertambah satu level, maka kinerja karyawan akan meningkat satu level. Berdasarkan penelitian [30], diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesona di Pekanbaru. Pengaruh yang positif dan signifikan, menunjukkan adanya tingkat disiplin kerja yang semakin tinggi, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Pada penelitian [7], menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang merupakan atribut dasar yang terkait dengan kinerja seseorang individu maupun kelompok. Senada dengan uraian diatas, kompetensi merupakan ciri dasar individu yang mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan. [4]

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

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

informasi yang disatukan dengan pemahaman dan potensi untuk diaplikasikan, yang kemudian ditanamkan dalam individu.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Merupakan penguasaan konsep dengan pikiran dan mampu menguasai secara makna sehingga karyawan dapat memahami suatu perintah.

3. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, serta serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu.

4. Nilai (*Value*)

Merupakan kontribusi yang dapat berikan oleh karyawan melalui kinerjanya untuk perusahaan.

5. Sikap (*Attitude*)

Merupakan kesiapan mental individu yang mempengaruhi serta menentukan respons individu terhadap situasi tertentu.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [3], kompetensi ada hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digunakan untuk mengantisipasi kinerja karyawan, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka karyawan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun, pada penelitian [3], menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian [22], menyatakan bahwa adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab sebagai pegawai, pegawai mencerminkan prestasi sebenarnya yang dicapai oleh individu.[28] Kinerja merupakan hasil dari setiap lini sumber daya yang ada dalam perusahaan baik perusahaan tersebut memiliki tujuan yang bersifat mencari keuntungan ataupun tidak.[16] Dalam hal ini, indikator kinerja karyawan meliputi beberapa hal, diantaranya :

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

Kerangka Konseptual

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

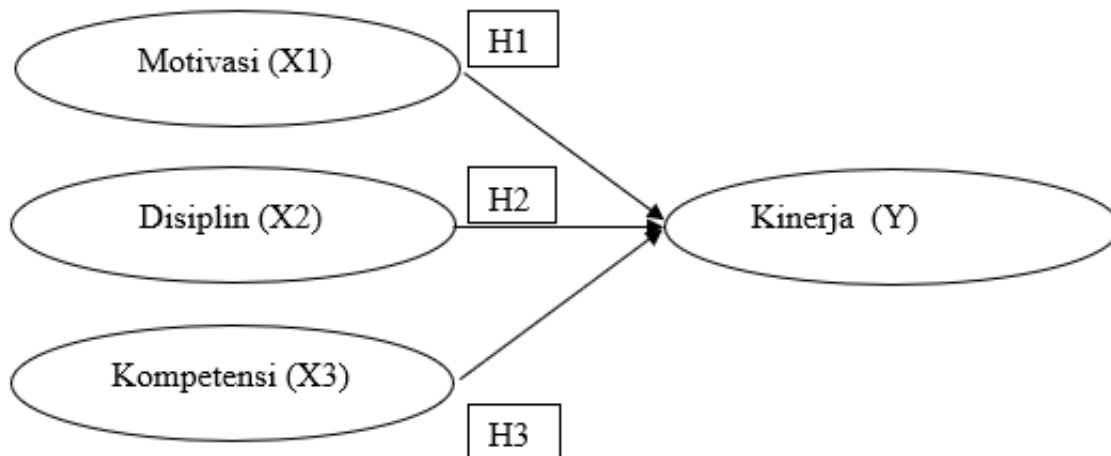


Figure 1.

Hipotesis

H 1 : Faktor motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H 2 : Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai

H 3 : Faktor kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode

Jenis penelitian dan metode yang digunakan pada saat ini adalah metode kuantitatif. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk

menganalisis dan menjabarkan hasil yang sesuai dengan tahapan-tahapan yang ditentukan. Objek penelitian kali ini bertempat pada UD Alfa Furnitur dengan tujuan meninjau tingkat kompetensi, disiplin, serta motivasi bekerja pada karyawan di UD Alfa furniture. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data premier. Data premier disajikan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan UD Alfa Furnitur yang memiliki rentan masa kerja 2 tahun lebih. Dalam penelitian ini populasinya adalah 100 pekerja. Sampel adalah representasi jumlah dan karakteristik dari populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut total sampling, yaitu pengambilan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel penelitian terdiri dari seluruh 100 karyawan yang merupakan populasi dari UD Alfa Furnitur.

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

Definisi Oprasional

1. Motivasi Kerja

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

memberikan reward kepada karyawan dalam bentuk bonus guna memotivasi karyawan.

pengembangan bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

Bekerja dengan ikhlas pada tuntutan yang diberikan oleh perusahaan

1. Daya Pendorong
2. kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keterampilan

Memperluas ide dan kreatifitas karyawan

1. Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dari para karyawan, tepat waktu dalam bekerja dan pengumpulan tugas yang di berikan.
2. Penggunaan peralatan kantor secara efisien, mampu menggunakan peralatan dengan bijak sesuai kegunaannya
3. Tanggung jawab yang besar, bertanggung jawab atas hasil kerja
4. Kepatuhan terhadap peraturan kantor, patuh dan taat peratuean yang ditetapkan.

1. Kompetensi Kerja

Indikator terkait kompetensi kerja yaitu :

Pengetahuan yang luas setiap individu pada pekerjaan mereka.

Keahlian serta pemahaman karyawan pada pekerjaan

Mempunyai keahlian dalam bidang tertentu

Sifat kejujuran dan keterbukaan terhadap karyawan dapat membuat nilai perusahaan menjadi baik.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Keterampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)

Bersikap ramah dan baik kepada semua karyawan dan pimpinan, guna memberikan contoh baik kepada semua orang

1. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Tujuan, kondisi yang ingin dicapai oleh seorang individu dan perusahaan.
2. Standar, bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan perusahaan.
3. Umpan balik, masukan yang diberikan kepada karyawan guna mengevaluasi kinerja karyawan

4. Peluang, karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.
5. Kompetensi, menjalankan berbagai pekerjaan dengan baik sesuai kapasitas yang di miliki

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terdapat 100 responden yang menunjukkan rentan masa kerja lebih dari 2 tahun pada UD Alfa Furniture. Pengujian dan penyajian data pada penelitian ini menggunakan metode uji (*Outer Model*) dan (*Inner Model*) yang berdasarkan aplikasi *SmartPLS 3.0*.

1. Perhitungan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

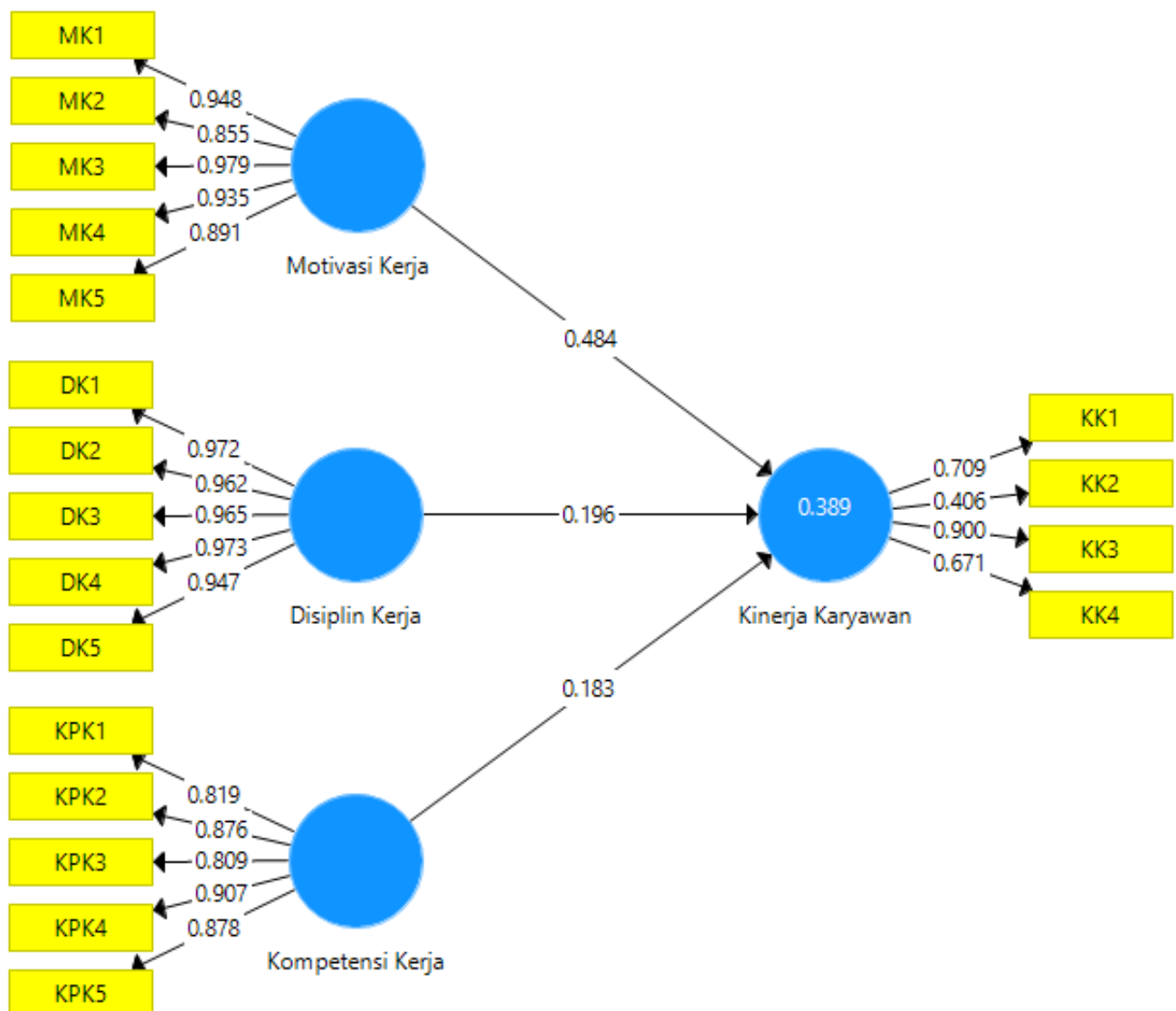


Figure 2. **Gambar1.** Tampilan Hasil *PLS Algorithm*

Pengujian *outer model* memiliki hubungan variabel latennya dengan tiap blok indikator. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hasil yang spesifik antara variabel laten dengan tiap masing-masing indikator. Nilai *loading factor* memberikan

hasil data <0,50 maka data tersebut tidak valid dan nilai >0,70 maka data tersebut dapat diterima. Namun apabila hasil menunjukan 0,60 maka data tersebut masih dapat diterima.[21].

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.948			