

Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X Garment Di Sukoharjo Jawa Tengah

Elisa Novita Sari[✉] Nur Achmad²

¹² Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Studi ini mempunyai maksud untuk menganalisa pengaruh budaya kerja, disiplin kerja serta kompetensi pada kinerja karyawan pada pt. x garment di sukoharjo jawa tengah dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Metode studi yang dipakai yakni metode kuantitatif. Pengambilan sampel, mempergunakan teknik purposive sampling. Populasi yang dipergunakan pada studi ini ialah seluruh karyawan di PT. X Garment, Sukoharjo Jawa Tengah kecuali satpam, office boy serta juga supir dengan jumlah responden 89 orang. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada studi ini ialah dengan metode kuesioner dengan skala likret. Teknik analisa data yang dipakai pada kajian ini ialah dengan metode SEM PLS, yang terdiri dari Analisa Outer Model serta Inner model, dengan bantuan software SMARTPLS 3.2. Hasil studi memperlihatkan jika Budaya kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan serta motivasi kerja. Disiplin kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan serta motivasi kerja. Kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan serta motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi kompetensi pada kinerja karyawan secara parsial. Motivasi kerja tidak memediasi budaya kerja pada kinerja karyawan. Adapun Motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja pada kinerja karyawan

Kata Kunci: Budaya Kerja; Disiplin kerja; Kompetensi; Motivasi kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work culture, work discipline and competence on employee performance at pt. x garment in sukoharjo, central Java with motivation as a mediating variable. The study method used is quantitative method. Sampling, using purposive sampling technique. The population used in this study were all employees at PT X Garment, Sukoharjo, Central Java except security guards, office boys and drivers with a total of 89 respondents. The data collection technique used in this study is the questionnaire method with a Likret scale. The data analysis technique used in this study is the SEM PLS method, which consists of Outer Model Analysis and Inner model, with the help of SMARTPLS 3.2 software. The study results show that work culture does not have a significant impact on employee performance and work motivation. Work discipline does not have a significant impact on employee performance and work motivation. Competence has a positive and significant impact on employee performance and work motivation. Work motivation has a positive and significant impact on employee performance. Work motivation partially mediates competence on employee performance. Work motivation does not mediate work culture on employee performance. Work motivation does not mediate work discipline on employee performance.

Keywords: Work Culture; Work Discipline; Competence; Work Motivation; Employee Performance

✉ Corresponding author :

Email Address : b100200025@student.ums.ac.id nur.achmad@ums.ac.id

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat yang ditimbulkan pada era revolusi 4.0 yang mempunyai maksud untuk mendapatkan mangsa pasar antara suatu Perusahaan dengan berbagai Perusahaan lain. Untuk menjalankan usahanya perusahaan mempunyai kemampuan yang dimiliki para karyawannya yang bisa bersaing dengan pesaing lainnya sehingga bisa bertahan dalam dunia persaingan. Karyawan yang tidak bisa bekerja dengan baik didalam perusahaan menimbulkan tidak tercapainya suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Upaya tercapainya tujuan perusahaan maka SDM ialah elemen krusial yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi ataupun perusahaan. SDM terdiri dari individu-individu yang berperan sebagai penggerak produktif dalam operasional organisasi ataupun perusahaan itu. Peran SDM tidak bisa tergantikan oleh sumber daya lainnya dengan selalu berorientasi pada visi misi yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan maka SDM harus mempunyai karakteristik seperti sikap, keahlian serta motivasi.

Manajemen kegiatan yang perlu dijalankan perusahaan seperti proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan serta pengawasan baik penggunaan SDM ataupun sumber daya lainnya untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan. Dalam upaya tercapainya target yang cukup ditetapkan, PT. X Garment Sukoharjo Jawa Tengah dengan jumlah pegawai yang cukup banyak ini tidak selamanya berjalan dengan lancar sehingga diperlukan peranan manajemen yang bisa menggerakkan para karyawannya pada upaya yang sinergis guna meraih target yang diinginkan, pemahaman budaya kerja, kompetensi kerja disiplin kerja, serta motivasi yang dibutuhkan untuk bisa memberi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Silalahi (2021), Kinerja termasuk hasil kerja yang sudah dicapai orang-orang yang sesuai dengan tugas ataupun posisi tertentu didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, serta yang terikat oleh standar nilai-nilai yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang bisa dinilai dengan penggunaan indikator. Kinerja karyawan bisa dianggap baik jika perusahaan berhasil mencapai target yang lebih tinggi dari target minimal yang ditetapkan, serta karyawan bisa mengerjakan beberapa tugas yang diberikan dengan efektif. Jika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan maksimal, oleh karenanya kinerja mereka akan semakin baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang dimana semakin besar motivasi karyawan didalam bekerja sehingga kinerja yang diciptakan juga semakin tinggi. Selain itu faktor memberi pengaruh kinerja karyawan yakni motivasi, kompetensi serta kepemimpinan. Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila kedisiplinan dalam bekerja juga meningkat begitupun sebaliknya.

Terdapat empat faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan, yakni budaya kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, serta motivasi kerja. Di antara beberapa faktor ini, budaya kerja ialah yang paling memberi pengaruh terhadap kesuksesan kerja. Semakin bagus budaya kerja yang diimplementasikan, semakin tinggi kinerja karyawan, yang pada akhirnya mencerminkan citra perusahaan. Perusahaan yang berkembang ialah perusahaan yang mempunyai integritas tinggi, oleh karenanya bisa dikelola dengan baik. Kinerja yang optimal bisa dicapai dalam lingkungan kerja yang tertib serta nyaman. Menurut (Juwita, 2021:12) budaya kerja ialah sebuah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup yang mencakup nilai-nilai karakteristik, kebiasaan, serta kekuatan pendorong yang ditanamkan dalam suatu kelompok serta diterjemahkan ke dalam tindakan, cita-cita, pendapat, pandangan, serta kesiapan terhadap perilaku serta kerja sebagai wujud tindakan nyata.

Disiplin kerja termasuk salah satu aspek yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Adapun Disiplin kerja melibatkan tindakan yang diambil oleh atasan untuk memfasilitasi pertukaran informasi serta komunikasi dengan karyawan. Tujuannya ialah agar karyawan

bersedia mengubah perilaku mereka serta memberi peningkatan kesadaran mereka akan pentingnya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja. Menurut Nasution (2022), Disiplin kerja termasuk jalan yang diikuti oleh organisasi ataupun perusahaan dari berbagai pengertian disiplin kerja yang sudah disebutkan diatas, bisa disimpulkan jika disiplin kerja ialah sikap ataupun kemauan seseorang untuk taat pada aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi ataupun perusahaan. Kedisiplinan dijalankan sebuah perusahaan agar kerja karyawannya berjalan dengan baik sehingga menurunkan permasalahan yang terjadi seperti kurangnya rasa patuh pekerja pada tata tertib yang berlaku di perusahaan, keterlambatan karyawan dalam bekerja serta kurangnya rasa tanggung jawab pekerja pada perintah yang diberi oleh atasan.

Kompetensi juga termasuk faktor penting yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Para karyawan perlu mempunyai kompetensi agar bisa menjalankan tugas mereka menurut target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompetensi ini umumnya diartikan sebagai keterampilan, kemampuan serta kecakapan. Manfaat yang bisa didapat dari kompetensi ini bisa dipergunakan sebagai standar seleksi tenaga kerja yang potensial, Memaksimalkan produktivitas perusahaan. Mendorong perusahaan supaya mampu beradaptasi pada perusahaan yang terjadi serta mengembangkan sistem remunerasi. Menurut Rostiana serta Iskandar (2020), Kompetensi termasuk kemampuan untuk menjalankan ataupun elakanakan suatu pekerjaan ataupun tuga sesuai dengan keterampilan serta pengetahuan serta didukung oleh semua tugas yang diperlukan untuk pekerjaan itu.

Persaingan yang ketat yang harus dihadapi saat ini sehingga perusahaan diharuskan memberi peningkatan kualitas dari perusahaan itu seperti kenyamanan dalam bekerja sehingga bisa memberikan kebutuhan yang diinginkan konsumen. Di dalam perusahaan garmen, kinerja karyawan sangat krusial untuk memproduksi berbagai jenis pakaian yang memenuhi kebutuhan konsumen serta menjadikan mereka pelanggan setia. Seiring dengan perkembangan zaman, kualitas serta daya tarik produk garmen yang dihasilkan perusahaan pun semakin meningkat. Oleh karenanya, karyawan harus mampu menghasilkan produk yang relevan dengan keperluan konsumen. Disisi lain, perusahaan harus responsif terhadap keluhan konsumen terkait produknya sehingga perbaikan bisa segera dijalankan. Tidak jarang, diperlukan pula alat ataupun mesin canggih untuk menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan, oleh karenanya dibutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi yang mampu mempergunakan serta beradaptasi dengan teknologi modern agar tidak menghambat kinerja perusahaan.

Performa yang optimal bisa dicapai melalui karyawan yang mempunyai keterampilan serta kemampuan yang tinggi, oleh karenanya mereka tidak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan ataupun beradaptasi dengan teknologi yang semakin maju. Karyawan memerlukan motivasi sehingga bisa memberi peningkatan kinerjanya. Budaya kerja yang buruk serta karyawan tidak ingin berkopetensi ini menyebabkan kinerjanya menurun sehingga bisa kalah dengan karyawan lainnya serta menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga memutuskan untuk berhenti bekerja yang menyebabkan perusahaan mengalami *turnover intention* yang besar. Disiplin kerja ini sangat berlaku bagi perusahaan dalam menciptakan kepatuhan serta ketaatan sehingga terdapat rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Studi mengenai kinerja karyawan sudah banyak dikaji, salah satunya ialah Aulia Zelda Setya Kurniawati (2020) pada studinya menyatakan jika terdapat hubungan diantara disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kompetensi pada organisasi dengan kinerja. PT. X Garment ialah Perusahaan yang bergerak dalam bidang garment untuk tujuan Lokal serta Ekspor dengan perkembangan yang sangat pesat yang terletak di Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. PT. X Garment saat ini sedang menjalankan ekspansi penjualan internasional yang membutuhkan tenaga kerja serta kinerja karyawan oleh karenanya penulis terdorong untuk menjalankan studi tentang Pengaruh Budaya Kerja, Disipin Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja

Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. X Garment, Sukoharjo Jawa Tengah.

LANDASAN TEORI

- a. Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*)
Triandis pada tahun 1971 merumuskan teori tentang sikap serta perilaku, yang dikenal sebagai "theory of attitude and behavior". Menurut teori ini, perilaku seseorang diberikan pengaruh oleh tiga faktor utama: pertama, tujuan ataupun alasan mengapa seseorang menjalankan sesuatu (sikap); kedua, pedoman ataupun norma-norma sosial yang mengarahkan tindakan itu (aturan-aturan sosial); serta ketiga, kebiasaan yang sudah terbentuk serta sering dijalankan oleh individu. Kombinasi dari sikap, aturan sosial, serta kebiasaan inilah yang membentuk serta mengarahkan perilaku seseorang.
- b. Kinerja Karyawan
Kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan yang sangat berhubungan erat dengan kepuasan konsumen, pencapaian tujuan organisasi, serta kontribusi terhadap perekonomian. Menurut Afandi yang dikutip dalam tulisan (Abidin & Sasongko 2022) kinerja termasuk hasil kerja yang mampu diraih oleh kelompok ataupun individu dalam suatu organisasi ataupun perusahaan untuk meraih tujuan organisasi. Hal itu dijalankan dengan mematuhi wewenang serta tanggung jawab masing-masing individu ataupun kelompok, serta memastikan jika semua tindakan dijalankan sesuai dengan hukum, moral, serta etika yang berlaku.
- c. Budaya Kerja
Budaya kerja menjadi bagian terpenting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja termasuk suatu upaya penanaman pengetahuan keterampilan, serta sikap supaya pekerja lebih berkualitas serta bisa menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Disiplin Kerja
Disiplin sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Disiplin bisa dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang harus diterapkan secara mental kepada karyawan yang tergaung dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin juga termasuk bagian utama ataupun unsur kunci dalam mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
- e. Kompetensi
Sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, bisa dipahami jika kompetensi kerja merujuk pada kemampuan seseorang dalam hal pengetahuan, sikap kerja serta kemampuan yang memenuhi standar yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif yang dipergunakan untuk menginvestigasi sebagian besar ataupun sebagian dari populasi dengan mempergunakan instrumen studi untuk mengukur fenomena yang ada. Analisa data yang dijalankan ialah berbasis pada angka ataupun kuantitas dengan tujuan untuk menguji hipotesa yang sudah diajukan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2020), populasi merujuk pada keseluruhan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek ataupun subjek dengan karakter tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk dijadikan fokus studi serta kemudian ditarik kesimpulan dari hasilnya. Studi ini menetapkan populasi sebagai langkah awal dalam menentukan sampel studi, yang mencakup semua karyawan di PT. X Garment, Sukoharjo, Jawa Tengah, kecuali untuk satpam, office boy, serta supir.

Metode yang diterapkan dalam proses pengambilan sampel ini ialah purposive sampling, di mana pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu. Responden

dipilih sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kriteria yang dipergunakan untuk menentukan sampel meliputi:

1. Latar belakang minimal SLTA
2. Karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun

Karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun dianggap mempunyai pemahaman yang memadai terhadap kondisi serta kebijakan perusahaan. Peneliti mengambil kriteria ini karena populasi studi terdiri dari karyawan dengan beragam latar belakang, termasuk usia, masa kerja, serta pendidikan. Dengan mempergunakan kriteria itu, sebanyak 89 karyawan dipilih sebagai sampel penelitian.

Metode pengumpulan data pada studi ini mempergunakan kuesioner, yang termasuk formulir dengan pertanyaan untuk dijawab oleh responden guna mendapatkan informasi tentang budaya kerja, disiplin kerja, kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan PT. X Garment Sukoharjo Jawa Tengah. Data primer yang didapatkan secara langsung dari pihak responden dengan melalui kuesioner dipergunakan sebagai sumber utama pada studi ini.

Untuk menganalisa data, dipergunakan metode SEM PLS yang terdiri dari Analisa Outer Model serta Inner Model. Analisa Outer Model dipergunakan dalam menilai validitas serta reliabilitas model, sedangkan Inner Model dipergunakan dalam memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Adapun Proses bootstrapping dipergunakan untuk mendapatkan parameter uji t yang bisa memperkirakan adanya hubungan antar variabel.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas

Nilai Validitas Konvergen

Pengukuran ini mempunyai maksud untuk menilai seberapa valid hubungan antara suatu indikator dengan konstruk ataupun variabel tersembunyinya. Menurut Ghozali (2021: 68), ketika korelasi suatu indikator dengan variabelnya melebihi 0,7, itu dianggap sebagai reliabel. Namun, dalam studi pengukuran skala, nilai faktor pemuatan antara 0,5 serta 0,6 masih bisa diterima bila setiap variabel mempunyai nilai AVE > 0,5 (Ghozali, 2021: 68). Berikut ialah nilai pemuatan eksternal untuk setiap indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Outer Loading

	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Motivasi
X1.1	0,597				
X1.4	0,763				
X1.5	0,850				
X2.1		0,729			
X2.1	0,873				
X2.2		0,825			
X2.3		0,779			
X2.4		0,777			
X2.5		0,769			
X2.6		0,864			

X3.1		0,874
X3.2		0,833
X3.3		0,841
X3.4		0,792
X3.5		0,805
X3.6		0,781
Y.1	0,572	
Y.2	0,885	
Y.3	0,845	
Y.4	0,474	
Y.5	0,718	
Y.6	0,894	
Y.7	0,731	
Y.8	0,760	
Z.1		0,624
Z.2		0,847
Z.3		0,806
Z.4		0,837
Z.5		0,544
Z.6		0,819
Z.7		0.584
Z.8		0.641

Sumber : Data Analisis Primer, 2024

Diketahui dari tabel 1, mka ada berbagai indikator variabel penelitian. Ada 32 indikator variabel yang memiliki outer loading value pressure > 0.7 serta terdapat 28 indikator yang memiliki nilai outer loading > 0.6. Selain memeriksa nilai muatan eksternal serta juga bisa mengevaluasi validitas konvergensi dengan memeriksa nilai AVE. Nilai AVE mewakili jumlah varian ataupun keragaman dalam variabel manifes yang mungkin dimiliki suatu konstruk laten variance mean diekstraksi dengan nilai > 0,5 dipergunakan sebagai penentu validitas konvergen jadi bila < 0,5 sehingga konvergen tidak valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted

	Average Variance Ekstracted (AVE)	Conclusion
Budaya Kerja	0,605	VALID
Disiplin Kerja	0,627	VALID
Kinerja Karyawan	0,560	VALID

Kompetensi	0,675	VALID
Motivasi	0,522	VALID

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 2, oleh karenanya masing-masing variabel memperlihatkan nilai Average Variance Ektracted (AVE) > 0,5 dengan X1 senilai 0,605, nilai X2 senilai 0,627, nilai X3 senilai 0,675, Y senilai 0,560 serta Z senilai 0,522. Hal itu memperlihatkan jika variabel pada studi ini dapat disebut valid dengan Discriminant Validity.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada akurasi pengukuran yang konsisten, menjamin hasil yang konsisten ketika alat ukur dipergunakan kembali (Riyatno & Hatmawan, 2020). Dalam konteks PLS, ada dua metode yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas, yakni Cronbach's Alpha serta Composite Reliability. Kedua nilai itu harus melebihi 0,7 agar dianggap memadai, meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima.

Composite Reliability

Penggunaan dalam menguji nilai reabilitas masing-masing indikator di sebuah variabel bisa menggunakan nilai pada composite reliability. Nilai composite reliability harus > 0,70 walaupun nilai 0,60 masih bisa diterima (Hair et al, 2014). Suatu konstruk bisa disebut mempunyai nilai reliabilitas dilakukan untuk menjalankan pengujian apakah informasi yang didapat dari instrument studi memperlihatkan konsistensi inside yang cukup. Hasil keluaran Smart PLS untuk nilai composite reliability bisa dilihat di tabel ini:

Tabel 3. Composite Reliability

	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Kesimpulan
Budaya Kerja	0,801	0,858	Handal
Disiplin Kerja	0,887	0,909	Handal
Kinerja	0,905	0,908	Handal
Kompetensi	0,906	0,926	Handal
Motivasi	0,895	0,895	Handal

Sumber: Analisa Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 3, masing-masing variabel mempunyai nilai *composite reliability* > 0,7 dengan budaya kerja senilai 0,801 (rho_a) serta 0,858 (rho_c), disiplin kerja senilai 0,887 (rho_a) serta 0,909 (rho_c), kinerja senilai 0,905 (rho_a) serta 0,908 (rho_c), kompetensi senilai 0,906 (rho_a) serta 0,926 (rho_c), motivasi senilai 0,895 (rho_a) serta 0,895 (rho_c). Hal itu memperlihatkan jika setiap variabel yang dipergunakan pada studi ini bisa disebut reliabel.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha ialah metode statistik yang dipergunakan untuk menilai konsistensi internal pada tes reliabilitas instrumen ataupun data psikometri. Sebuah konstruk dianggap bisa diandalkan bila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 4. Nilai Alpha Cronbach's

	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Kerja	0,777	HANDAL
Disiplin Kerja	0,880	HANDAL

Kinerja Karyawan	0,882	HANDAL
Kompetensi	0,903	HANDAL
Motivasi	0,867	HANDAL

Dari tabel 4, oleh karenanya bisa dilihat jika seluruh hasil Cronbach's alpha mempunyai nilai > 0,60 yang bermakna jika Cronbach's alpha memenuhi syarat seluruh konstruk dianggap reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bisa ditentukan dari toleransi serta variance invention factor (VIF) Multikolinearitas bisa dideteksi dengan toleransi lebih besar dari 0,1 ataupun sama dengan nilai VIF kurang dari 0,5. Berikut ini ialah nilai VIF untuk studi ini:

Tabel 5. Inner VIF Value

	X1	X2	X3	Y	Z
X1				2,928	2,926
X2				5,541	5,480
X3				4,869	3,238
Y					
Z				3,308	

Tabel 5 memperlihatkan jika setiap variabel memiliki nilai cut-off > 0,1 ataupun sama dengan nilai VIF < 0,5, oleh karenanya tidak melanggar uji multikolinearitas.

B. Inner Model

1. Goodness of fit

Menurut Ahmad serta Arifin (2018) Uji goodness of fit mempunyai maksud guna memahami apakah sebaran data yang didapat dari suatu sampel mengikuti sebaran teoritis tertentu. Estimasi model struktural dijalankan untuk mengungkap hubungan diantara variabel manifes serta laten dari variabel prektor utama, mediasi, serta hasil pada model kompleks. Nilai koefisien determinasi bisa diambil dari tabel berikut:

Tabel 6. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,805	0,796
Z	0,698	0,687

Sumber: Analisis Data Primer, 2024

Sesuai dengan tabel 6. diketahui pengaruh variabel Y senilai 0,796, variabel Z senilai 0,687.

2. Uji Hipotesis

Path Coefficient

Pengujian hipotesis pada studi ini bisa dilihat khususnya pada nilai koefisien jalur dampak langsung serta tidak langsung mediasi. Uji koefisien jalur mempergunakan proses bootstrapping/bootstrap serta menampilkan t-statistic ataupun p-value (critical ratio) serta nilai sampel asli yang didapat dari proses ini nilai p-value senilai 0,05 berarti tidak terdapat dampak langsung ataupun tidak langsung. Tingkat signifikansi yang dipergunakan dala studi ialah t-statistik senilai 1,96 (tingkat signifikansi = 5%). Nilai uji hipotesis studi ditunjukkan di tabel berikut:

Tabel 7. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan

Budaya Kerja → Kinerja	-0.066	-0.054	0.119	0,551	0,582	Tidak Signifikan
Budaya Kerja → Motivasi	0.024	0.026	0.111	0.213	0.832	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	0.064	0.050	0.147	0.439	0.661	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Motivasi	0.136	0.13	0.193	0.707	0.480	Tidak Signifikan
Kompetensi → Kinerja	0.485	0.475	0.154	3.157	0.002	Positif
Kompetensi → Motivasi	0.702	0.714	0.137	5.118	0.000	Positif
Motivasi → Kinerja	0.441	0.454	0.116	3.790	0.000	Positif

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Sesuai dengan hasil pengaruh langsung di tabel 7, oleh karenanya bisa dimaknai seperti berikut:

- Uji hipotesis pertama apakah Budaya Kerja mempunyai memiliki positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Budaya kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,551 < 1,96$ serta P-value $0,582 > 0,05$. Dimana hipotesis tidak diterima sebab ada yang negatif serta tidak signifikan pengaruh budaya kerja pada kinerja karyawan.
- Uji hipotesis yang kedua apakah Budaya Kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Budaya kerja tidak memberi dampak signifikan pada motivasi kerja. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,213 < 1,96$ serta P-value $0,832 > 0,05$. Dimana hipotesa tidak diterima sebab ada yang negatif serta tidak signifikan dampak budaya kerja terhadap motivasi kerja.
- Uji hipotesis yang ketiga apakah Disiplin Kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Disiplin kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,439 < 1,96$ serta P-value $0,661 > 0,05$. Dimana hipotesis tidak diterima sebab ada yang negatif serta tidak signifikan pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan.
- Uji hipotesis yang keempat apakah Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Disiplin kerja tidak memberi dampak signifikan pada motivasi kerja. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,707 < 1,96$ serta P-value $0,480 > 0,05$. Dimana hipotesis tidak diterima sebab ada yang negatif serta tidak signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
- Uji hipotesis yang kelima apakah Kompetensi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Kompetensi memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $3,157 > 1,96$ serta P-value $0,002 < 0,05$. Oleh karenanya, hipotesis kelima diterima karena terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.
- Uji hipotesis keenam apakah Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Kompetensi memberi dampak positif serta signifikan pada motivasi karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik $5,118 > 1,96$ serta P-value $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, hipotesis keenam diterima karena terdapat pengaruh positif serta signifikan antara kompetensi dengan motivasi karyawan.

- g. Uji hipotesis ketujuh apakah Motivasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel koefisien jalur di pengujian bootstrapping, Motivasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik $3,790 > 1,96$ serta P-value $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya, hipotesis ketujuh diterima karena terdapat pengaruh positif serta signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Spesific Indirect Model

Menurut Sudaryono (2011), Jika P-values $< 0,05$ maka disebut signifikan. Maknanya variabel mediasi, mediasi pengaruh sebuah variabel eksogen pada variabel endogen, oleh karenanya bisa disebut pengaruhnya bersifat tidak langsung. Bila P-values $> 0,05$ sehingga tidak signifikan, yang berarti jika variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan kata lain efeknya langsung terasa. Hasil efek tidak langsung tertentu bisa dipahami di tabel berikut ini:

Tabel 8. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kompetensi → Motivasi → Kinerja	0,309	0,324	0,104	2,966	0,003	Signifikan
Budaya Kerja → Motivasi → Kinerja	0,010	0,009	0,052	0,199	0,842	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja	0,060	0,065	0,094	0,636	0,525	Tidak Signifikan

Sumber: Data Analisa Primer, 2024

Sesuai dengan hasil pengaruh tidak langsung di tabel 8, oleh karenanya bisa diartikan sebagai berikut:

- Hipotesis kedelapan mengujian apakah kompetensi memediasi motivasi pada kinerja karyawan hasil dari jalannya uji koefisien antara kompetensi serta kinerja karyawan memperlihatkan jika nilai spesifik tidak langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih besar yakni $2,966 > 1,96$ serta nilai P-value $0,003 < 0,05$. Oleh karenanya, kompetensi dimediasi sepenuhnya dari motivasi kerja hingga kinerja karyawan.
- Hipotesis kesembilan mengujian apakah budaya kerja memediasi motivasi pada kinerja karyawan hasil dari jalannya uji koefisien antara budaya kerja serta kinerja karyawan memperlihatkan jika nilai spesifik langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yakni $0,199 < 1,96$ serta nilai P-value ialah $0,842 < 0,05$. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak memediasi sepenuhnya dari budaya kerja hingga kinerja karyawan.
- Hipotesis kesepuluh mengujian apakah disiplin kerja memediasi motivasi pada kinerja karyawan hasil dari jalanya uji koefisien antara disiplin kerja serta kinerja karyawan memperlihatkan jika nilai spesifik langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yakni $0,636 > 1,96$ serta nilai P-value ialah $0,525 < 0,05$. Oleh karenanya, motivasi kerja tidak memediasi sepenuhnya dari disiplin kerja hingga kinerja karyawan.

Sesuai dengan evaluasi yang sudah dijalankan untuk memahami dampak budaya organisasi, kedisiplinan, serta keterampilan terhadap motivasi serta kinerja pegawai, serta peran motivasi sebagai penghubung antara budaya organisasi, kedisiplinan, serta keterampilan pada kinerja pegawai. Temuan dari studi ini bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya budaya kerja memberi pengaruh penting dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya budaya kerja menjadikan perusahaan mempunyai ciri khas yang bisa membedakan perusahaan dengan perusahaan lainnya. Budaya kerja suatu proses dalam menumbuhkan keterampilan serta sikap kerja karyawan agar karyawan lebih berkualitas. Hasil analisa memperlihatkan jika pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,551 > 1,96$ serta nilai P-value $0,582 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan peran budaya kerja belum mampu memberi peningkatan kinerja karyawan di PT. X Garment Sukoharjo Jawa Tengah. Hal itu memperlihatkan jika dengan adanya peraturan serta visi misi perusahaan mereka belum bisa memberi peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan muliyanto jika kinerja dipengaruhi secara signifikan serta positif oleh budaya organisasi pegawai (muliyanto & sugiono, 2024).
2. Pada dasarnya budaya kerja termasuk gabungan dari sikap, perilaku serta keyakinan yang membentuk suasana dalam suatu lingkungan kerja. Budaya yang sehat akan menyesuaikan perilaku karyawan yang mempunyai maksud perusahaan tanpa menyampingkan kepentingan kesejahteraan setiap individu karyawan yang berada dalam suatu perusahaan itu. Hasil analisa memperlihatkan jika pengaruh budaya kerja tidak memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,213 < 1,96$ serta nilai P-value $0,832 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan jika peran dari budaya kerja belum mampu memberi peningkatan motivasi karyawan PT. X Garment Sukoharjo Jawa Tengah. Ini memperlihatkan jika motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak sepenuhnya ditentukan oleh kurangnya persaingan di tempat kerja serta tingkat kerjasama yang rendah. Studi ini didukung studi sebelumnya yang dijalankan oleh (Shodikin, A. 2018) yang memperlihatkan jika pengaruh budaya kerja tidak memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan.
3. Disiplin kerja mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja karyawan, disiplin bisa dipandang sebagai suatu pemahaman yang teoritis dimana mempunyai kewajiban yang diterapkan secara mental kepada karyawan suatu perusahaan. Disiplin juga termasuk suatu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Hasil analisa memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu bisa diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,439 < 1,96$ serta nilai P-value $0,661 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan jika dengan adanya penggunaan tanda pengenalan serta memahami aturan yang ditetapkan belum mampu memberi peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Studi ini tidak sesuai dengan studi terdahulu yang dilaksanakan oleh (Aulia, A. 2020) yang memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
4. Salah satu dalam memberi peningkatan produktivitas pegawai ialah dengan mempunyai disiplin kerja yang baik. Pentingnya menerapkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan guna memperoleh tujuan perusahaan yang lebih jauh guna mencegah terjadinya tindakan individu dalam itikad yang tidak baik terhadap kelompok. Hasil analisa memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja tidak memberi pengaruh pada motivasi karyawan. Hal itu diperlihatkan oleh T-statistik nilai $0,707 < 1,96$ serta nilai P-value $0,480 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan jika semakin tinggi disiplin kerja yang ada tidak bisa meningkatkan motivasi kinerja karyawan di PT. X Garment Sukoharjo Jawa Tengah. Studi ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilaksanakan oleh (Aulia, A. 2020) yang memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja tidak memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan.
5. Pada dasarnya kompetensi karakteristik yang mendasari suatu individu yang berhubungan dengan adanya efektivitas kinerja suatu individu untuk menjalankan pekerjaannya dasar seseorang yang mempunyai sebab akibat dengan karakteristik yang bisa dijadikan suatu acuan ditempat kerja pada kondisi tertentu. Hasil analisa memperlihatkan jika kompetensi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu diperlihatkan dengan nilai T-statistik senilai $3,157 < 1,96$ serta nilai P-value $0,002 > 0,05$. Hal itu

memperlihatkan jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan bisa memberi peningkatan kinerja karyawan pada PT. X Garment Sukoharjo. Studi ini sesuai dengan studi sebelumnya yang dijalankan oleh (Suwanto, 2023) yang memperlihatkan jika kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

6. Faktor kompetensi memberi pengaruh pada kinerja, dimana tingkat kemampuan yang tinggi bisa mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kemampuan rendah ataupun tidak sesuai, kinerja akan terganggu. Meningkatkan kompetensi karyawan di perusahaan bisa memberi peningkatan kinerja serta pendapatan perusahaan. Hasil analisa memperlihatkan jika kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan pada motivasi kerja. Ini diperlihatkan dengan nilai T-statistik senilai $5,118 < 1,96$ serta nilai P-value $0,000 > 0,05$. Hal itu menampakkan jika semakin baik kompetensi yang terjadi di perusahaan PT. X Garment Sukoharjo maka bisa memberi peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal itu didukung studi sebelumnya oleh (Aulia, A. 2020) memperlihatkan jika kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap motivasi kerja.
7. Pada dasarnya motivasi menjadi bagian terpenting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan bisa bekerja keras serta antusias dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Hasil analisa memperlihatkan jika motivasi kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal itu bisa diperlihatkan dengan nilai T-statistik senilai $3,790 < 1,96$ serta nilai P-value $0,000 > 0,05$. Hal itu menampakkan jika semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka bisa memberi peningkatan kinerja karyawan. Hal itu didukung studi sebelumnya oleh (Aulia, A. 2020) memperlihatkan jika motivasi kerja memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
8. Salah satu faktor kompetensi ialah motivasi dengan memberi dorongan, serta apresiasi pada pekerjaan bawahan, memberi pengakuan serta perhatian individual dari atasan menimbulkan dampak yang positif pada kinerja karyawan. Hasil analisa memperlihatkan jika kinerja memediasi antara kompetensi serta motivasi kerja memperlihatkan jika nilai spesifik tidak langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih besar yakni $2,966 > 1,96$ serta nilai P-value $0,003 < 0,05$. Hal itu ditunjukkan jika motivasi yang didapat karyawan bisa memberi pengaruh hubungan diantara kompetensi untuk memberi peningkatan kinerja karyawan. Studi ini didukung studi sebelumnya oleh (Aulia, A. 2020) memperlihatkan jika kinerja memediasi antara kompetensi serta motivasi kerja.
9. Budaya kerja gabungan antara sikap, perilaku serta keyakinan yang membentuk suasana dalam suatu lingkungan kerja. Budaya kerja juga memegang peranan terpenting dalam mencapai kinerja karyawan yang efektif serta tidak bisa dipisahkan dari aktivitas inti perusahaan. Hasil analisa memperlihatkan jika kinerja mediasi antara budaya kerja serta motivasi secara tidak signifikan ditunjukkan dengan nilai spesifik langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yakni $0,199 > 1,96$ serta nilai P-value ialah $0,842 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan jika motivasi yang didapat karyawan tidak bisa memberi pengaruh hubungan diantara budaya kerja untuk memberi peningkatan kinerja karyawan. Studi ini tidak sesuai dengan studi sebelumnya oleh (Yuditia, L. P. 2023) memperlihatkan jika kinerja mediasi antara budaya kerja serta motivasi signifikan.
10. Disiplin kerja termasuk kemampuan suatu individu dimana bekerja secara teratur serta jujur yang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan tanpa melanggarnya. Hasil analisa memperlihatkan jika kinerja mediasi antara disiplin kerja serta motivasi secara tidak signifikan ditunjukkan dengan nilai spesifik langsung memberi pengaruh terhadap T-statistik lebih kecil dari tabel T-tabel yakni $0,636 > 1,96$ serta nilai P-value $0,525 > 0,05$. Hal itu memperlihatkan jika motivasi yang didapat karyawan tidak bisa memberi pengaruh hubungan diantara disiplin kerja untuk memberi peningkatan kinerja karyawan. Studi ini didukung studi sebelumnya oleh (Aulia, A. 2020) memperlihatkan jika kinerja mediasi antara disiplin kerja serta motivasi.

SIMPULAN

Sesuai dengan hasil dari pembahasan didapat kesimpulan jika Budaya kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Budaya tidak memberi dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memberikan dampak signifikan pada motivasi kerja. Kompetensi mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Kompetensi memiliki dampak positif serta signifikan pada motivasi kerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi kompetensi pada kinerja karyawan secara parsial. Motivasi kerja tidak memediasi budaya kerja pada kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Referensi :

- Aulia, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang, Jawa Tengah). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Purnama D & L, P. D. (2022). "Pengaruh Buaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi" e-Jurnal. Unmas.ac.id. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Deny F & Prayekti, (2021). "Pengaruh Motiasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi". Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 2021 - tesniaga.stiekesatuan.ac.id. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Amaral, Feodora Dias, (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir". Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, <https://dinastirev.org/JEMSI>. Univeritas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Masruroh, Rina. Komarudin, Munir, Nur Komarudin. Empat, Fatimah, (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kineja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi". Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, doi.org/jebma.v3n3.2814. Univeritas Kuningan.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Alam, I. K. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor Peneliti Dsen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Sanjaya, Vicky & Wenny (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani. <https://journal.paramadina.ac.id>. Universitas Dian Nusantara Jakarta.
- Ekhsan, M. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Diiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan". Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11-19. <https://doi.rg/10.55208/aj.v2il.27>
- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M, M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on

- organizational performance in gold industry of studi arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39-54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(1), 38-59. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan SMAR PLS 3.0 Untuk penelitian Empiris*. UNDIP Press.
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N,&... (2020) The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Jurnal of Industrial...*, /(2), 153-172. Retrieved from <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/50>
- Setyowati, N. S. (n.d). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu*.
- Sopian, K., Hodayati., T., & Kusumawardani, A, (2022). Effect of work-life balance on employee engagement in increasing employee performance. *American Journal of Humanities and Social Science Research*, 6(3), 152-162. www.ajhssr.com
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr Soetono*. 26, 1-32
- Kartini, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam, 1-12
- Sugiyono. (2020). Variabel Independen.