

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Perusahaan Start Up

Dodi Setiawan Riatmaja¹, Suparmono², Dinda Sukmaningrum^{3*}

¹ Universitas Amikom Yogyakarta

² *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

*Corresponding email: dinda.s@amikom.ac.id

Abstrak

Efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan suatu organisasi. Untuk menjadi sukses, seseorang harus memiliki kualitas yang menunjukkan etos kerja yang kuat, seperti kompetensi, dorongan, disiplin diri, dan pengabdian. Hal ini memberikan tantangan bagi Perusahaan Startup di Yogyakarta dalam hal memotivasi tenaga kerjanya untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki tingkat produktivitas internasional. Perusahaan Startup di Yogyakarta bertujuan untuk menghasilkan karyawan yang memenuhi standar produktivitas internasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat dedikasi dan produktivitas SDM Perusahaan Startup di Yogyakarta sehingga kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dan pelatihan yang diberikan. karyawannya menerima. Besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan seluruh 250 orang karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta sebagai dasar perhitungan. Penelitian ini mengumpulkan data dari 132 partisipan dengan menggunakan metode yang disebut purposive random sampling karena keterbatasan faktor seperti lokasi dan waktu. Wawancara dengan responden dilakukan untuk mengumpulkan informasi. Untuk mengatasi masalah penelitian dan pengujian hipotesis, digunakan analisis Partial Least Square (PLS) yang disertakan dengan program Smart PLS. Berdasarkan temuan sebuah badan penelitian, adanya korelasi antara 1) kompetensi dan komitmen, 2) motivasi dan komitmen, 3) disiplin diri dan komitmen, 4) kompetensi dan kinerja, 5) motivasi dan kinerja, 6) diri -disiplin dan kinerja, dan 7) kompetensi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kinerja, Komitmen.*

Abstract

A person's efficiency in completing their tasks has a significant influence on the financial performance of an organization. To be successful, one must possess qualities that demonstrate a strong work ethic, such as competence, drive, self-discipline, and dedication. This poses a challenge for startup companies in Yogyakarta in terms of motivating their workforce to produce workers with international productivity levels. Startup companies in Yogyakarta aim to produce employees who meet international productivity standards. The purpose of this research is to get a better understanding of the factors that contribute to the level of dedication and productivity of the HR of Startup Companies in Yogyakarta so that we can gain a better understanding of the factors that contribute to the success of companies and the training provided. the employees accept. The sample size for this study was determined using all 250 employees of Startup Companies in Yogyakarta as the basis for calculations. This study collected data from 132 participants using a method called purposive random sampling due to limited factors such as location and time. Interviews with respondents were conducted to gather information. To overcome research problems and hypothesis testing, Partial Least Square (PLS) analysis is used which is included with the Smart PLS program. Based on the findings of a body of research, there is a correlation between 1) competence and commitment, 2) motivation and commitment, 3) self-discipline and commitment, 4) competence and performance, 5) motivation and performance, 6) self-discipline and performance, and 7) competence and job satisfaction.

Keywords: *Competence, Discipline, Motivation, Performance, Commitment*

I. PENDAHULUAN

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka suatu perusahaan perlu merawat dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia adalah komponen penting dari setiap bisnis. Sebagai konsekuensi langsung dari hal ini, manajemen yang efektif dari sumber daya manusia yang tersedia sangat penting. Istilah "manajemen sumber daya manusia" sering digunakan untuk merujuk pada jenis administrasi ini. Tingkat produktivitas yang dipertahankan oleh anggota staf organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi atau bisnis tersebut. Menurut penulis Suwatno dan Priansa (2018:196), kesuksesan adalah puncak dari usaha yang dilakukan oleh manusia. Menurut temuan studi Winanti (2017), agar suatu bisnis memiliki tingkat produktivitas pekerja yang tinggi, semua komponennya harus terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. baik dari karyawan maupun klien.

Pencapaian setiap pekerja individu berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan mencapai potensi penuhnya. Kompetensi merupakan komponen penting untuk mencapai kesuksesan, dan ini bisa mengacu pada kompetensi individu karyawan, kompetensi manajemen, atau kompetensi perusahaan secara keseluruhan. Setiap tingkat kompetensi ini diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Salah satu hal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah tingkat kompetensi seseorang. Penetapan standar organisasi berkinerja tinggi membutuhkan bantuan dari individu yang berpengetahuan. Oleh karena itu, produktivitas sumber daya manusia akan meningkat ketika mereka menggunakan berbagai kemampuan. Karyawan mungkin dinilai tidak hanya pada kemampuan profesional mereka tetapi juga pada kapasitas mereka untuk mendisiplinkan diri dalam penilaian kinerja. Penerapan disiplin, hukum, atau hukuman dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Akibatnya, salah satu cara di mana kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi adalah dengan memeriksa tingkat kedisiplinan karyawan selain tingkat pencapaian tujuan, inisiatif, kompetensi, kesadaran peningkatan diri, loyalitas, dan kinerja karyawan kolaborasi.

Tingkat minat dan antusiasme yang dimiliki seseorang dalam profesinya merupakan faktor lain yang penting untuk mencapai potensi penuh seseorang. Motivasi seseorang dapat didefinisikan sebagai hal yang memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu atau hal yang mengarahkan mereka untuk melakukan sesuatu. Jika kita ingin melihat peningkatan produktivitas pekerja, kita perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam pekerjaan dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut. Setelah sebuah perusahaan memperoleh pemahaman tentang faktor-faktor yang memotivasi anggota stafnya, perusahaan tersebut berada dalam posisi untuk mengambil tindakan yang akan meningkatkan kuantitas dan kualitas output mereka. Alasan utama mengapa seseorang pergi bekerja adalah untuk mendapatkan uang untuk orang yang dicintainya. Selain itu, individu bekerja agar mereka merasa aman, puas, dan terkini. Ada beberapa contoh ketika gaji seseorang tidak cukup untuk membuat mereka tetap termotivasi di bidang pekerjaannya. Bukan hal yang aneh untuk menjumpai orang-orang yang terus berusaha keras meskipun gaji mereka tidak mencerminkan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Ada sejumlah praduga yang menentukan apakah seorang karyawan atau tidak akan tetap pada pekerjaannya, termasuk adanya komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dan tidak adanya perasaan tidak berdaya atau putus asa jika mereka terpaksa meninggalkan posisi mereka saat ini dan mencari pekerjaan lain Kedua faktor ini penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tetap bekerja atau tidak.

"Sifat hubungan seseorang dengan organisasi itu" adalah salah satu cara untuk mendefinisikan komitmen terhadap suatu organisasi. Komitmen terhadap suatu organisasi dapat dilihat dalam perilaku seperti keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut atau untuk mempertahankan posisinya di dalamnya, serta kemauan untuk mengerahkan upaya terbaiknya di tempat kerja dan bekerja menuju tujuan organisasi tersebut. organisasi. Komitmen dapat didefinisikan sebagai "sifat hubungan seseorang dengan organisasi itu." Artinya adalah bahwa individu yang melakukan banyak upaya dan memiliki etos kerja yang kuat akan siap untuk menempatkan kebutuhan organisasi di atas tujuan pribadi mereka sendiri. Pekerja didorong bukan oleh perintah yang diberikan dari atas melainkan oleh apa yang mendorong mereka dari dalam.

Salah satu perusahaan media, hiburan, dan periklanan yang dimiliki dan dioperasikan oleh Graha bernama Mataram Surya Visi. STMIK AMIKOM Ring Road Utara Condong Catur-Depok Sleman 55283, Yogyakarta, Indonesia. Karena itu, penempatannya strategis, dan sebagai hasilnya, ini menimbulkan tantangan unik bagi bisnis untuk membekali karyawan mereka dengan keterampilan, disiplin, dan motivasi yang mereka butuhkan untuk berhasil melalui pelatihan, dan pada akhirnya menghasilkan pekerja "softskill" yang mampu standar produktivitas internasional. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan karyawan mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh "soft skill" yang tidak berwujud selain "hard skill" yang lebih konkret yang diajarkan dalam pelatihan formal. "Keterampilan lunak" ini melengkapi "keterampilan keras" yang lebih konkret yang diajarkan dalam pelatihan formal. Upaya ini diperlukan agar tenaga kerja dapat matang dan bernilai akademis yang dapat menerapkan pemahaman, keterampilan, dan teknologi yang diajarkannya dalam konteks kehidupan masyarakat dengan penuh tanggung jawab serta tingkat prakarsa dan prakarsa yang diperlukan pengetahuan diri.

Dari hasil temuan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan melakukan wawancara dengan karyawan Perusahaan Startup di Yogyakarta tentang pengalaman mereka menerapkan apa yang mereka pelajari dalam pelatihan di tempat kerja dan efisiensi mereka sebagai pengambil keputusan strategis (SDM) berkaitan dengan pekerjaan mereka pemberi pekerjaan.

Kompetensi

Artikel "Menguji kompetensi daripada kecerdasan" yang ditulis oleh David McClelland dianggap sebagai publikasi pertama yang memperkenalkan gagasan kompetensi. Makalah-makalah ini bertanggung jawab atas awal kecenderungan kompetensi di bidang psikologi bisnis. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, David McClelland menarik kesimpulan bahwa ujian akademik dan pengetahuan agama konvensional, serta nilai sekolah dan kriteria kelulusan.

Sebagai akibatnya, David McClelland mendapati dirinya merenungkan pertanyaan berikut: "Jika bukan kepastian, lalu apa yang dapat meramalkan kesuksesan karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan?" Dia berangkat untuk menemukan metodologi penelitian yang akan memungkinkan dia untuk memisahkan unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas karyawan dari informasi demografis untuk fokus pada aspek-aspek tersebut. David McClelland menggunakan teknik yang disebut sampel kriteria, yaitu metode yang membandingkan individu yang sukses dan tidak sukses untuk mengidentifikasi kesamaan dalam kepribadian mereka. Kesamaan ini mungkin menjelaskan mengapa beberapa orang lebih mungkin mencapai tujuan mereka sementara yang lain lebih sulit melakukannya. Ketika karakteristik atau kemampuan ini muncul dengan sendirinya dan ditunjukkan secara teratur, mereka akan memberikan hasil yang luar biasa di tempat kerja. Ini juga alasan mengapa ada beberapa cara yang berbeda di mana kompetensi dapat didefinisikan.

Menurut Spencer (dikutip dalam Palan, 2017:6), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari tindakan yang menggambarkan tema seseorang, ciri kepribadian yang khas, keyakinan inti, nilai, dan keterampilan dalam bekerja. Dengan kata lain, kompetensi mengacu pada sifat-sifat yang mendasari tindakan yang menggambarkan tema seseorang.

Setiap anggota tim memiliki persyaratan tertentu yang tidak dimiliki anggota lainnya. Ini tidak terjadi karena setiap anggota suatu kelompok memiliki susunan biologis dan psikologis yang khas dan matang sesuai dengan pengalaman pendidikannya yang khas (Suprihanto dkk., 2018:41).

Menurut definisi yang diberikan oleh Sperling (dalam Mangkunegara, 2016:94), motif adalah pola tingkah laku yang ditandai dengan adanya motif atau dorongan dari dalam dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Agar argumen sesuai dengan topik, pembenaran diri harus diterima. Menurut Mangkunegara (2016:94), Stanton mendefinisikan motif sebagai "keinginan yang ditimbulkan dengan tujuan individu untuk mencapai kepuasan".

Motivasi

Menurut Stanford (dikutip dalam Mangkunegara, 2016:94), motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong individu untuk pencapaian tertentu. Pengamatan ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motif pekerja merupakan kumpulan kebutuhan yang harus dipenuhi agar pekerja dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan bahwa motivasi pekerja adalah kondisi yang mendorong pekerja untuk berhasil mencapai tujuan yang berhubungan dengan motif (drive arousal). Menurut McCormick (dikutip dalam Mangkunegara, 2016:94), motivasi kerja adalah keadaan yang memiliki pengaruh untuk memulai, mengarahkan, dan mengatur tindakan yang terkait dengan tempat kerja. Definisi ini dapat ditemukan dalam karya penulis.

Kedisiplinan

Menurut Sinungan (2018:135), kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang benar-benar berbakti mengikuti segala norma yang telah ditetapkan sebelumnya dianggap disiplin. Pelatihan yang mendorong pengembangan diri, efisiensi, dan efektivitas adalah definisi lain dari disiplin. Definisi lain dari disiplin adalah praktek mematuhi standar etika, norma budaya, dan peraturan yang berlaku untuk masyarakat umum (Sinungan, 1997: 145-146).

Nitisemito berpendapat bahwa disiplin adalah satu konsep dasar yang mematuhi semua undang-undang perusahaan, terlepas dari apakah itu dinyatakan atau tidak (Nitisemito, 2018: 118). Dengan kata lain, disiplin adalah proses memerintahkan seseorang untuk mematuhi semua standar masyarakat yang berlaku serta undang-undang yang mengatur bisnis (Aritonang, 2015: 3).

Sebaliknya, disiplin di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai keterampilan khusus serta seseorang yang melakukan tugasnya dengan sedikit usaha dan tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau figur otoritas lain terlepas dari benar atau tidaknya. aturan ini secara resmi diberlakukan. Menurut Stephen dan Robbins (2016), disiplin di tempat kerja dapat digambarkan sebagai keterampilan khusus maupun pribadi (dalam Arisandy, 2018: 28).

Menurut rumusan yang dikembangkan oleh Kurt Lewin untuk variabel-variabel khusus disiplin, unsur terpenting adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasi). Sejauh mana sistem nilai seseorang dapat diadaptasi adalah salah satu aspek terpenting dari pertumbuhan pribadi mereka. Sistem disiplin dalam skenario ini terkait erat dengan konsep disiplin. Acuan kerangka masyarakat, guru, dan nilai akan kedisiplinan untuk penerapan disiplin di tempat kerja. Dengan mempertimbangkan pengaruh lingkungan sekitar, pengembangan disiplin profesional adalah proses pembelajaran yang bertahap dan berkelanjutan, bukan kejadian sesaat.

Komitmen Kerja

Menurut definisi Porter dan Mowday tentang komitmen organisasi (yang disebutkan dalam Miner, 2018), komitmen organisasi adalah kemampuan seseorang untuk mengakui keterikatannya sendiri pada kelompok tertentu. Penerimaan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, dan kemauan dalam menggunakan usaha terbaik seseorang dalam mempertahankan nama baik organisasi, dan keinginan dalam menguatkan keanggotaan dalam perusahaan adalah tiga faktor yang menunjukkan komitmen organisasi. Penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi adalah langkah pertama untuk menunjukkan komitmen organisasi. Sangat tidak mungkin sebuah organisasi tertentu akan bekerja pada tingkat tertinggi jika tidak memiliki komitmen internal organisasi yang kuat.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan berusaha keras karena mereka sadar bahwa menyelesaikan tugasnya dengan sukses adalah tujuan yang paling penting. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (2017). Seorang karyawan yang benar-benar berbakti kepada perusahaan akan selalu berpikiran positif dan akan selalu berperilaku yang bermanfaat bagi perusahaan. Karena itu, pekerja di perusahaan tempat mereka bekerja memiliki insentif yang lebih besar untuk berkontribusi pada kesejahteraan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Tingkat di mana seorang karyawan berpikir bahwa pemberi kerja, manajer, dan koleganya menganggap dan menghargai upaya setiap karyawan disebut sebagai "dukungan organisasi" (atau "dukungan organisasi") Frasa ini juga dapat digunakan secara bergantian dengan "dukungan organisasi". mendukung." Menurut temuan yang diterbitkan pada tahun 2015 oleh Pack dan Soetjpto, perasaan karyawan terhadap dukungan organisasi

terbukti memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan terhadap bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja ingin tetap bersama perusahaan dan menjadi bagian darinya jika perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan mereka sebagai individu dan menghargai kontribusi mereka kepada perusahaan. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa pekerja ingin tetap bersama perusahaan jika perusahaan menghargai kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Produktivitas pekerja didefinisikan oleh Maryoto (2019:91) sebagai hasil dari upaya seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai tolok ukur, standar, tujuan, dan kriteria lain yang telah ditetapkan. Bagaimanapun, indikatornya mencakup hal-hal seperti kualitas pekerja, jumlah pekerja, dan pengaruh terhadap organisasi. Menurut Sherman dan Ghomes dalam Soelaiman (2017:279), "Job performance is the amount of effective role attainment" (Prestasi kerja/ kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).

Mengutip definisi "pekerjaan" Soelaiman dari bukunya "Manajemen Kinerja" (2017:279), "pekerjaan" adalah "sesuatu yang dilakukan dan diproduksi, berupa produk atau jasa, dalam jangka waktu tertentu dan ukuran tertentu", oleh individu atau kelompok yang memanfaatkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. "Pekerjaan" adalah "sesuatu yang dilakukan dan diproduksi, dalam bentuk produk atau layanan, di kemudian hari, ia berpendapat (2017:283) bahwa sejauh mana pekerja menyelesaikan tugas pekerjaannya adalah indikator terbaik dari produktivitas pekerja.

II. METODE

Populasi sampel penelitian ini adalah seluruh pekerja Perusahaan Startup di Yogyakarta yang berjumlah 250 orang namun, hanya 132 dari karyawan yang menjawab survei berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dianggap mewakili angkatan kerja. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode seperti survei, kelompok fokus, dan wawancara. Penelitian ini memanfaatkan Structural Equation Modeling (SEM) bersama dengan teknik Partial Least Squares (PLS) berbasis varians atau berbasis komponen untuk pengujian hipotesis dan pembangunan model (PLS). Pendekatan yang paling tepat digunakan adalah PLS bila model struktural yang akan dianalisis memenuhi model rekursif dan variable laten memiliki indikator dengan bersifat formatif, refleksif atau campuran.

Dalam PLS, inner model bertanggung jawab untuk mendeskripsikan hubungan struktural yang ada antar variabel, sedangkan outer model bertugas untuk mendeskripsikan proses estimasi. Dalam pemodelan persamaan struktural (SEM), tidak ada batasan jelas yang memisahkan keduanya; namun, istilah "model keseluruhan" digunakan untuk merujuk pada model yang menggabungkan model pengukuran analisis korespondensi kanonis (CFA) dan model hubungan struktural variabel laten. Kedua model ini disebut sebagai "model keseluruhan" (Confirmatory Factor Analysis).

Pada langkah selanjutnya, kami akan melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap kualitas kecocokan dengan menggunakan berbagai kriteria. Karena Partial Least Square (PLS) tidak memerlukan adanya pendistribusian dalam menentukan estimasi parameter, prosedur parametrik untuk memverifikasi signifikansi parameter tidak diperlukan. Ini karena PLS tidak menganggap adanya distribusi tertentu. Evaluasi model terstruktur atau internal melibatkan penghitungan R² (R-kuadrat) dari variabel eksogen untuk variabel dependen laten menggunakan uji Stone-Geisser Q Square dan menentukan ukuran keuntungan efisiensi struktural. Kedua langkah ini dilakukan untuk menentukan seberapa cocok model dengan data. Keakuratan perkiraan ini dievaluasi dengan menggunakan t-statistik yang diperoleh melalui penggunaan metode bootstrap.

Indikator yang diuji antara lain variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap), disiplin (ketepatan waktu, ketaatan dan tanggung jawab), motivasi (tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang) serta kinerja baik itu dari segi kualitas kerja dan kuantitas kerja (ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Saat bekerja dengan PLS, model estimasi terkadang disebut sebagai model luar. Sifat keterkaitan antara setiap indikasi dan struktur secara keseluruhan ditentukan dengan memperhatikan model eksternal (Ghazali, 2006). Penilaian model estimasi ini terdiri dari melakukan tes untuk menentukan validitas, reliabilitas, dan pentingnya banyak indikator dan struktur yang disertakan.

Nilai-nilai komponen yang memuat diagram alir disajikan pada Tabel 1, sehingga dapat dilihat secara lebih jelas dan ringkas. Saat menentukan nilai beban faktor, hanya cara indikasi yang dikaitkan dengan struktur eukariotik dipertimbangkan. Model harus memiliki nilai pemuatan faktor yang lebih rendah dari 0,5 dihapus darinya sehingga dapat dihitung ulang.

Tabel 1. Nilai *Factor Loading* Konstruk Endogen

| Konstruk Eksogen | Kode Indikator | <i>Factor Loading</i> |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Kompetensi | X11 | 0.645 |
| | X12 | 0.928 |
| | X13 | 0.876 |
| Motivasi | X21 | 0.832 |
| | X22 | 0.802 |
| | X23 | 0.807 |
| Kedisiplinan | X31 | 0.783 |
| | X32 | 0.869 |
| | X33 | 0.778 |
| Kompensasi | Y11 | 0.767 |
| | Y12 | 0.653 |
| | Y13 | 0.843 |
| Kinerja Sumber Daya Manusia | Y21 | 0.719 |
| | Y22 | 0.834 |
| | Y23 | 0.714 |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Seperti dapat dilihat pada tabel di atas, semua factor loading lebih tinggi dari 0,5, yang berarti bahwa temuan memenuhi persyaratan untuk validitas konvergen. Akibatnya, seseorang dapat mencapai kesimpulan bahwa validitas konvergen dari setiap set konstruksi endogen adalah valid. Langkah selanjutnya adalah mengubah informasi untuk menilai validitas diskriminan dari kumpulan konstruk endogen, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Nilai *Factor Loading* Konstruk Endogen

| Kode Indikator | Kompetensi | Motivasi | Disiplin | Komitmen | Kinerja SDM |
|-----------------------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| X11 | 0.645 | 0.049 | 0.472 | 0.287 | 0.457 |
| X12 | 0.928 | 0.389 | 0.581 | 0.467 | 0.639 |
| X13 | 0.876 | 0.259 | 0.429 | 0.389 | 0.512 |
| X21 | 0.242 | 0.832 | 0.474 | 0.717 | 0.526 |
| X22 | 0.201 | 0.802 | 0.439 | 0.564 | 0.472 |
| X23 | 0.265 | 0.807 | 0.438 | 0.547 | 0.507 |
| X31 | 0.453 | 0.381 | 0.783 | 0.492 | 0.512 |

| | | | | | |
|-----|-------|-------|--------------|--------------|--------------|
| X32 | 0.492 | 0.585 | 0.869 | 0.668 | 0.683 |
| X33 | 0.531 | 0.329 | 0.778 | 0.475 | 0.573 |
| Y11 | 0.372 | 0.669 | 0.486 | 0.767 | 0.526 |
| Y12 | 0.349 | 0.327 | 0.472 | 0.653 | 0.482 |
| Y13 | 0.374 | 0.683 | 0.572 | 0.843 | 0.593 |
| Y21 | 0.582 | 0.257 | 0.569 | 0.489 | 0.719 |
| Y22 | 0.468 | 0.563 | 0.638 | 0.623 | 0.834 |
| Y23 | 0.468 | 0.519 | 0.487 | 0.505 | 0.714 |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, kami dapat menarik kesimpulan bahwa setiap indikasi memiliki pemuatan faktor yang lebih besar jika dikaitkan dengan konstruksi endogennya sendiri dibandingkan dengan konstruksi endogen lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa setiap indikator cocok untuk menggambarkan konstruksi endogennya sendiri, dan sebagai hasilnya, berdasarkan prinsip validitas diskriminan, semua indikator dapat dianggap valid.

Langkah selanjutnya adalah memastikan bahwa pengukuran dilakukan secara konsisten dengan memeriksa Realibilitas Komposit dan Ekstrak Varians Rata-Rata (AVE) (CR). Tingkat ketergantungan yang tinggi menunjukkan indikasi yang digunakan untuk menilai struktur stabil sepanjang waktu (Wijayanto, 2018).

Dimungkinkan untuk mengevaluasi ketergantungan sistem dengan menggunakan angka Keandalan Komposit (CR) dan data Average Variance Extracted (AVE) (AVE). Kami menganggap segala sesuatu berada dalam kondisi memuaskan ketika nilai ketergantungan komposit lebih dari 0,7. Angka yang kurang dari 0,5 dianggap sebagai nilai AVE yang baik. (Ghazali, 2009). Tabel 3 menampilkan temuan uji AVE dan CR yang dilakukan.

Tabel 3. Nilai Reliabilitas Konstruksi Eksogen Terhadap Konstruksi Endogen

| Konstruksi Eksogen | Average Variance Extract (AVE) $\geq 0,5$ | Composite Reliability (CR) $\geq 0,7s$ | Kesimpulan |
|--------------------|---|--|-------------------|
| Kompetensi | 0.857 | 0.679 | Reliabilitas Baik |
| Motivasi | 0.868 | 0.670 | Reliabilitas Baik |
| Kedisiplinan | 0.862 | 0.652 | Reliabilitas Baik |
| Komitmen | 0.812 | 0.597 | Reliabilitas Baik |
| Kinerja SDM | 0.818 | 0.584 | Reliabilitas Baik |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan, setelah meninjau temuan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada model estimasi, bahwa masing-masing variabel input memprediksi variabel target dengan benar. Hal ini menunjukkan bahwa indikasi yang digunakan untuk membangun scaffolding eksogen adalah akurat dan dapat diandalkan.

Temuan diperoleh dengan melakukan analisis bootstrap. Kehadiran pertumbuhan organik yang kuat ditunjukkan oleh indikator pertumbuhan endogen dengan nilai t yang tinggi. Jika nilai t lebih besar dari t tabel, berarti semua indikator dapat digunakan untuk tujuan estimasi konstruksi endogen. Statistik: Nilai t-tabel adalah 1,068 bila menggunakan ambang signifikansi 0,05 dan memiliki 25 derajat kebebasan.

Tabel 4. Signifikansi Outer Model

| Kode | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation | T statistic $> 1,645$ | P Values | Uji Sig. |
|------------------|---------------------|-----------------|--------------------|-----------------------|----------|------------|
| X11 (Kompetensi) | 0.332 | 0.331 | 0.050 | 6.632 | 0.000 | Signifikan |

| Kode | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation | T statistic > 1,645 | P Values | Uji Sig. |
|--------------------|---------------------|-----------------|--------------------|---------------------|----------|------------|
| X12 (Kompetensi) | 0.498 | 0.499 | 0.030 | 15.856 | 0.000 | Signifikan |
| X13 (Kompetensi) | 0.386 | 0.392 | 0.031 | 12.839 | 0.000 | Signifikan |
| X21 (Motivasi) | 0.465 | 0.434 | 0.036 | 12.567 | 0.000 | Signifikan |
| X22 (Motivasi) | 0.372 | 0.380 | 0.030 | 12.436 | 0.000 | Signifikan |
| X23 (Motivasi) | 0.379 | 0.389 | 0.031 | 12.435 | 0.000 | Signifikan |
| X31 (Kedisiplinan) | 0.362 | 0.371 | 0.033 | 11.236 | 0.000 | Signifikan |
| X32 (Kedisiplinan) | 0.463 | 0.474 | 0.034 | 13.543 | 0.000 | Signifikan |
| X33 (Kedisiplinan) | 0.372 | 0.383 | 0.032 | 11.547 | 0.000 | Signifikan |
| Y11 (Komitmen) | 0.459 | 0.470 | 0.032 | 14.592 | 0.000 | Signifikan |
| Y12 (Komitmen) | 0.357 | 0.365 | 0.042 | 8.154 | 0.000 | Signifikan |
| Y13 (Komitmen) | 0.499 | 0.512 | 0.040 | 15.578 | 0.000 | Signifikan |
| Y21 (Kinerja SDM) | 0.426 | 0.434 | 0.030 | 10.034 | 0.000 | Signifikan |
| Y22 (Kinerja SDM) | 0.487 | 0.497 | 0.031 | 14.978 | 0.000 | Signifikan |
| Y23 (Kinerja SDM) | 0.416 | 0.424 | 0.041 | 12.378 | 0.000 | Signifikan |
| X11 (Kompetensi) | 0.337 | 0.343 | 0.030 | 6.673 | 0.000 | Signifikan |
| X12 (Kompetensi) | 0.495 | 0.505 | 0.032 | 15.768 | 0.000 | Signifikan |
| X13 (Kompetensi) | 0.387 | 0.395 | 0.043 | 12.876 | 0.000 | Signifikan |
| X21 (Motivasi) | 0.465 | 0.473 | 0.032 | 12.546 | 0.000 | Signifikan |
| X22 (Motivasi) | 0.376 | 0.380 | 0.031 | 11.258 | 0.000 | Signifikan |
| X23 (Motivasi) | 0.369 | 0.375 | 0.042 | 13.529 | 0.000 | Signifikan |
| X31 (Kedisiplinan) | 0.489 | 0.494 | 0.041 | 13.526 | 0.000 | Signifikan |
| X32 (Kedisiplinan) | 0.379 | 0.383 | 0.033 | 12.987 | 0.000 | Signifikan |
| X33 (Kedisiplinan) | 0.373 | 0.385 | 0.031 | 11.078 | 0.000 | Signifikan |
| Y11 (Komitmen) | 0.453 | 0.474 | 0.035 | 8.167 | 0.000 | Signifikan |
| Y12 (Komitmen) | 0.357 | 0.365 | 0.041 | 10.002 | 0.000 | Signifikan |
| Y13 (Komitmen) | 0.498 | 0.502 | 0.032 | 12.345 | 0.000 | Signifikan |
| Y21 (Kinerja SDM) | 0.426 | 0.437 | 0.030 | 12.437 | 0.000 | Signifikan |
| Y22 (Kinerja SDM) | 0.483 | 0.495 | 0.043 | 11.087 | 0.000 | Signifikan |
| Y23 (Kinerja SDM) | 0.412 | 0.423 | 0.031 | 12.389 | 0.000 | Signifikan |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Jenis pertama evaluasi model struktural melihat hubungan antara struktur eksogen dan endogen menggunakan uji signifikansi statistik dan efisiensi struktural. Nilai t-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 1,635. Ketika t-statistik lebih besar dari t-tabel, dapat disimpulkan bahwa struktur endogen berpengaruh pada struktur eksogen. Hasil analisis data yang memperjelas hubungan antara konstruk eksogen dan endogen ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Table 5. Signifikansi Inner Model

| Keterangan | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation | T statistic > 1,645 | P Values | Uji Sig. |
|---------------------------------|---------------------|-----------------|--------------------|---------------------|----------|------------|
| Disiplin Terhadap Kinerja SDM | 0.297 | 0.307 | 0.075 | 3.632 | 0.000 | Signifikan |
| Disiplin Terhadap Komitmen | 0.273 | 0.278 | 0.075 | 3.856 | 0.000 | Signifikan |
| Komitmen Terhadap Kinerja SDM | 0.207 | 0.192 | 0.104 | 1.839 | 0.047 | Signifikan |
| Kompetensi Terhadap Kinerja SDM | 0.329 | 0.326 | 0.069 | 4.567 | 0.000 | Signifikan |
| Kopetensi Terhadap Komitmen | 0.149 | 0.137 | 0.064 | 2.436 | 0.017 | Signifikan |

| Keterangan | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation | T statistic > 1,645 | P Values | Uji Sig. |
|----------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| Motivasi Terhadap Kinerja | 0.193 | 0.195 | 0.093 | 2.435 | 0.043 | Signifikan |
| Motivasi Terhadap Komitmen | 0.583 | 0.586 | 0.072 | 8.236 | 0.000 | Signifikan |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Tabel 6. Hubungan Antar Konstruk Endogen

| Variabel | R-Square |
|-----------------|-----------------|
| Kinerja SDM | 0.697 |
| Komitmen | 0.685 |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 variabel kinerja SDM 0,697 dan komitmen sebesar 0,697. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel komitmen memiliki nilai R^2 sebesar 0,685 yang berarti 68,5% variance variabel endogen mampu dijelaskan oleh variabel komitmen sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel kinerja SDM memiliki nilai R^2 sebesar 0,697 berarti 69,7% variance variabel endogen mampu dijelaskan oleh variabel kinerja SDM sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan beberapa informasi yang berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel berikut memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 7. Hasil Inner Weight

| Keterangan | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation | T statistic > 1,645 | P Values | Kesimpulan |
|---------------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------|-------------------|
| Kedisiplin Terhadap Kinerja SDM | 0.297 | 0.307 | 0.075 | 3.632 | 0.000 | Diterima |
| Kedisiplin Terhadap Komitmen | 0.273 | 0.278 | 0.075 | 3.856 | 0.000 | Diterima |
| Komitmen Terhadap Kinerja SDM | 0.207 | 0.192 | 0.104 | 1.839 | 0.047 | Diterima |
| Kompetensi Terhadap Kinerja SDM | 0.329 | 0.326 | 0.069 | 4.567 | 0.000 | Diterima |
| Kopetensi Terhadap Komitmen | 0.149 | 0.137 | 0.064 | 2.436 | 0.017 | Diterima |
| Motivasi Terhadap Kinerja | 0.193 | 0.195 | 0.093 | 2.435 | 0.043 | Diterima |
| Motivasi Terhadap Komitmen | 0.583 | 0.586 | 0.072 | 8.236 | 0.000 | Diterima |

Sumber: Data Diolah Dari Output SmartPLS 3

R^2 dan k keduanya memiliki nilai sebesar 0,697% untuk variabel dependen yang telah dibahas sebelumnya, dan nilainya masing-masing sebesar 0,697%. Ketika nilai R^2 besar, ini menunjukkan bahwa pemahaman struktural dapat dijelaskan oleh faktor endogen secara lebih luas. Nilai R^2 untuk variabel komitmen sebesar 0,685 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen mampu menjelaskan 68,5% variasi variabel endogen. Sisanya sebesar 31,5% dari variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai R^2 untuk variabel kinerja SDM sebesar 0,697%, yang menunjukkan bahwa

variabel kinerja SDM mampu menjelaskan 69,7% variasi variabel endogen. Sisa 30% variasi variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Statistik yang memiliki tingkat signifikansi yang tinggi memberikan wawasan yang mencerahkan tentang bagaimana variabel-variabel yang diperiksa terkait satu sama lain. Nilai yang ditemukan pada hasil keluaran inner weight digunakan sebagai tolok ukur dalam proses penilaian hipotesis. Tabel 7 menyajikan beberapa estimasi keluaran struktural model untuk tujuan penilaian.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa tingkat kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap tingkat pengabdian mereka. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat sejalan dengan jumlah keahlian yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat melalui dedikasi yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut kesimpulan dari badan penelitian, insentif memiliki dampak yang signifikan pada sejauh mana orang berkomitmen pada pekerjaan mereka. Dengan kata lain, seorang karyawan akan memiliki komitmen yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik jika mereka terdorong kuat untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Telah ditunjukkan bahwa keadaan psikologis karyawan, dan lebih jauh lagi, tingkat pengabdian mereka terhadap profesinya, dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi pekerja, sehingga pengembangan karyawan sangat bergantung pada motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan disipliner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh pekerja. Artinya, jumlah disiplin diri yang dimiliki individu berbanding lurus dengan sejauh mana mereka berdedikasi pada pekerjaan mereka. Karena potensi dampak disiplin terhadap loyalitas karyawan dan tingkat produktivitas yang mereka capai dalam pekerjaan, disiplin merupakan komponen penting untuk perluasan perusahaan mana pun.

Menurut penelitian (Kantak & Winstein, 2012; Soderstrom & Bjork, 2015), tingkat kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja mereka secara keseluruhan. Ini menggambarkan bahwa tingkat keterampilan dan pengetahuan yang mendasari seseorang memiliki hubungan langsung dengan tingkat produktivitas yang dicapai individu tersebut. Kompetensi adalah aset yang tak ternilai bagi setiap organisasi atau kelompok yang berniat untuk terus berkembang, karena memiliki kaitan langsung dengan indikator kinerja utama seperti produksi dan efisiensi.

Menurut kesimpulan studi penelitian, kinerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi pekerja. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi internal yang dimiliki oleh seseorang berbanding lurus dengan tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan tersebut. Telah ditunjukkan bahwa keadaan psikologis karyawan dipengaruhi oleh motivasi, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas dalam pekerjaan. Akibatnya, pengembangan karyawan secara signifikan tergantung pada motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak besar terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Dengan kata lain, tingkat disiplin yang ditunjukkan seseorang saat bekerja berkontribusi secara langsung dan proporsional terhadap tingkat produktivitas yang dicapai oleh individu tersebut. Karena pengaruhnya terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan, disiplin merupakan komponen penting dari perluasan perusahaan yang sukses.

Menurut temuan analisis, dedikasi berdampak besar pada produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan akan berbanding lurus dengan sejauh mana peningkatan kinerja individu tersebut. Komitmen karyawan, yang dapat digambarkan sebagai sejauh mana karyawan memandang diri mereka sebagai bagian dari bisnis secara keseluruhan, merupakan salah satu aspek terpenting dalam pertumbuhan organisasi dan juga salah satu yang paling sulit diukur. Pekerja yang

memiliki tingkat pengabdian yang tinggi terhadap profesinya lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti dari majikannya, yang menjadikan mereka komponen penting dalam proses menumbuhkan tingkat produktivitas yang tinggi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan software SmartPLS, maka dapat ditarik kesimpulan, pertama kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan motivasi dan kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan dan substansial terhadap kinerja sumber daya manusia di perusahaan. Akhirnya bahwa kinerja sumber daya manusia dapat memperkuat keunggulan bersaing secara kompetitif.

Ada beberapa peringatan untuk penelitian ini. Awalnya, penelitian hanya berkonsentrasi pada pengaruh kompetensi, motivasi, kedisiplinan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Kedua, ukuran sampel yang digunakan terbatas pada perusahaan startup, sehingga ekstrapolasi temuan penelitian harus dilakukan dengan hati-hati. Dengan demikian, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan penggunaan variabel moderasi lainnya atau penambahan variabel independen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Peneliti juga dapat menambah ukuran sampel dan menggunakan jangka waktu yang lebih lama untuk mendapatkan hasil yang lebih andal. Terakhir, menggunakan alat ukur yang berbeda dapat membantu meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

Implikasi manajerial penting untuk bisnis dapat ditarik dari fokus studi ini pada keseimbangan antara kompetensi dan kinerja di bisnis startup. Pimpinan perlu memahami bahwa merangkul pemasaran digital tidak selalu menjadi solusi untuk mencapai kesuksesan ekonomi, meskipun memerlukan studi lebih lanjut. Pimpinan membutuhkan keterampilan dan sikap untuk berhasil mengintegrasikan strategi perusahaan dan jangka panjang, memungkinkan bisnis meningkatkan profitabilitas mereka. Akibatnya, para pemimpin bisnis harus bertanggung jawab untuk merancang strategi jangka panjang yang mematuhi prinsip-prinsip sumber daya manusia yang sehat.

REFERENSI

- Allen & Meyer (2017). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-8.
- Arisandy, M.R. (2018). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 149-156.
- Aritonang, E. (2015). *Gizi Dalam Daur Kehidupan*. IPB Press, Bogor.
- Kantak, S. S., & Winstein, C. J. (2012). *Learning performance distinction and memory processes for motor skills: A focused review and perspective*. *Behavioural Brain Research*, 228(1), 219-231.
- Mangkunegara & Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maryoto & Susilo (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- McClelland, & David, C. (2016). *Testing for competence rather than intelligence*. *American Psychologist*, 1-14.
- Miner & John. (2018). *Organizational Behavior, Performance and Productivity*, Random House Business Division, Newyork.

- Nitisemito, & Alex, S. (2018). *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia, Jakarta.
- Pack, S.M. & B.W. Soetjipto. (2015). *Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators*. Ohio Link ETD, 177.
- Palan. (2017). *Competency management: Teknis Mengimplentaskan Manajemen Sumber*
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas: apa dan bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soelaiman (2017). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.
- Soderstrom, N. C., & Bjork, R. A. (2015). *Learning versus performance: An integrative review*. Perspectives on Psychological Science, 10(2), 176-199.
- Stephen & Robbins (2016). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Suprihanto (2018). *Perilaku Organisasional*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wijayanto, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Winanti, M. B. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa barat)*. *Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 7, No. 2*.