

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat.

¹Herminda, ²Abdullah Mukhsin, ³Ita Reinita Hadari.

¹⁻³ Prodi. Sarjana Manajemen, FEB UPI Y.A.I

E-mail: ¹ Herminda@upi-yai.ac.id, ² abdullah.muksin@upi-yai.ac.id,
³ ita.reinita@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian yang menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat ini menggunakan sampel sebanyak 99 responden dari beberapa UMKM yang memiliki usaha Foods&Beverage. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi dan survey melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan metode pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.1*.

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat.

Kata kunci: Disiplin kerja, motivasi kerja, Kompetensi kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The study which analyzed the influence of work discipline, work motivation and work competence on employee performance in the Foods & Beverage business in Central Jakarta used a sample of 99 respondents from several MSMEs that have Foods & Beverage businesses. This quantitative research uses a data collection method with observation and survey through the distribution of questionnaires. Meanwhile, the data processing methods, data analysis and hypothesis testing were carried out using the SmartPLS 4.1 application. The results of the hypothesis test found that work discipline had no effect on employee performance and work motivation had no effect on employee performance, but work competence had an effect on employee performance in the Foods & Beverage business in Central Jakarta.

Keywords: Work discipline, work motivation, Work competence and employee performance

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang positif dalam 5(lima) tahun terakhir. Tingkat pertumbuhan rata-rata sekitar 6,81% selama periode 2019-2023.(Swa Online, 13

November 2024) Demikian juga perkembangan bisnis Food & Beverage (F&B) di Jakarta Pusat dalam 5(lima) tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Beberapa faktor yang mendorong pertumbuhan ini, seperti kelas menengah orang Indonesia

yang terus berkembang menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi, dengan konsumsi F&B sebagai salah satu pengeluaran terbesar, pemesanan dan pengantaran makanan berbasis digital menjadi infrastruktur utama dalam mendukung pemulihan sektor F&B, dan munculnya startup F&B yang memanfaatkan potensial pasar, seperti minuman kopi dan pesan-antar makanan.

Perkembangan sektor bisnis F&B yang pesat ini, tidak dibarengi dengan tersedianya kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bisnis tersebut. Dampaknya terhadap manajemen adalah, pada tingginya *turnover* karyawan setiap bulannya, sehingga menyulitkan manajemen dalam mempertahankan karyawan yang kompeten. Tantangan lain yang dihadapi manajemen F&B yaitu dalam operasional karyawan, seperti jadwal kerja shift, penanganan konflik dan mengelola kepuasan karyawan. Kendala lainnya (Iman nugroho et al., 2024) adalah kesulitan menyiapkan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan waktu yang terbatas dan biaya yang tidak sedikit, akibatnya kinerja mereka kurang efektif dan efisien sehingga kinerja bisnis sektor F&B kurang optimal.

Permasalahan kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien tersebut, disebabkan status kerja mereka masih karyawan kontrak atau kerja paruh waktu dengan gaji dan bonus yang belum memadai serta jenjang karier yang belum jelas kedepannya. Disamping disiplin kerja yang rendah karena

beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, kurangnya motivasi dan pengawasan manajemen, juga kurangnya pelatihan kompetensi kerja, sehingga beberapa karyawan tidak memahami standar kualitas layanan pelanggan.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil atau output yang dicapai dari pekerjaan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, hal ini berkaitan dengan tujuan yang harus karyawan capai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. (Bashar et al., 2024).

Menurut Robbin (2016) dalam (Nur Aziz & Dewanto, 2022), dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah;

- a. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan yang mencakup ketepatan, akurasi dan pemenuhan standar kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu, merupakan evaluasi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu, dan kehadiran serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas.
- d. Tingkat keahlian, karyawan relah memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk teknis dan interpersonal

untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Jufrizen, (2018) dalam (Nurpribadi, 2024) menyatakan bahwa Disiplin adalah kesadaran yang didasarkan pada kesediaan untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, instansi atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut (Kusuma & Subkhan, 2015) menjelaskan dimensi dan indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin waktu adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, yang dapat dijelaskan sebagai; Kehadiran tepat waktu, proses kerja yang sesuai dengan aturan, dan kepatuhan karyawan terhadap jam kantor.
- b. Disiplin terhadap aturan berpakaian adalah peraturan perusahaan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan untuk mengatur karyawannya menuju keteraturan yang selanjutnya akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai Visinya. Untuk membentuk sikap disiplin bagi karyawan, loyalitas diperlukan, yang berarti karyawan dapat mematuhi dan mengikuti perintah atasannya, konsisten menggunakan aturan dan norma perusahaan.
- c. Disiplin tanggung jawab kerja sebagai bentuk tanggung jawab karyawan, yaitu ketika

karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan seefektif mungkin, sehingga kegiatan perusahaan dapat terlancar. Tanggung jawab di tempat kerja dapat dimaksudkan sebagai kesediaan menghadapi tanggung jawab dari perusahaan dan kepemimpinan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Yulius et al., 2023), motivasi kerja merupakan modal dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, semangat dan tanggung jawab, yang dapat memberikan energi yang mampu menggerakkan semua potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan mulia, serta membangun kebersamaan.

Motivasi dalam penelitian ini mencakup dua dimensi, seperti motivasi internal dan motivasi eksternal, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Motivasi Internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, yaitu keinginan untuk hidup adalah kebutuhan bagi manusia yang hidup di dunia, seperti menerima kompensasi yang layak, bekerja secara permanen, dan situasi kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk mendapatkan *reward* dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.
 - 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu karyawan ingin bekerja karena mereka ingin diterima dan dihargai oleh orang lain dan mendapatkan status sosial yang lebih baik.
 - 4) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, seperti mendapatkan pengakuan dari orang lain atau apresiasi atas pencapaian karirnya oleh masyarakat.
 - 5) Keinginan untuk berkuasa, adalah bersedia bekerja sama dengan kelompok dan individu dengan menjadi pemimpin terpilih yang memiliki kekuatan untuk memimpin unit kerja dan mampu mengambil keputusan yang tepat.
- 4) Status dan Tanggung Jawab, bagi perusahaan, prosedur dan standar kerja biasanya diatur oleh sistem dan prosedur kerja ini harus diikuti oleh semua karyawan. Oleh karena itu, regulasi harus protektif dan dapat memotivasi karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

Kata kompetensi memiliki makna yang berbeda-beda, beberapa di antaranya termasuk mampu memuaskan keinginan diri dan pikiran seseorang, dilengkapi dengan pengetahuan yang diperlukan, dan mampu melakukan tugas secara efisien. Ada berbagai keterampilan yang harus dimiliki seorang karyawan untuk berhasil dalam menjalankan usahanya. Kompetensi tersebut dapat diperoleh melalui berbagai cara seperti pelatihan, menambah pengalaman, dan pembinaan. Pemahaman yang komprehensif tentang keterampilan ini dapat membantu seseorang membuat keputusan yang tepat dan mengembangkan usaha yang berhasil. Konsep kompetensi mengacu pada kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang

b. Motivasi Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja, merupakan semua akses dan infrastruktur kerja di sekitar tempat karyawan melakukan tugasnya.
- 2) Kompensasi yang memadai, seperti sumber penghasilan pokok karyawan sehingga dapat menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- 3) Pengawasan yang baik, merupakan tugas

kompleks dalam konteks tertentu (Han, 2012) dalam (Kanaan-Jebna et al., 2022). Menurut Mitchelmore dan Rowley (2010) dalam (Kanaan-Jebna et al., 2022), keterampilan ini dapat digunakan untuk memulai menjalankan dan mengembangkan bisnis. Kompetensi tersebut termasuk kemampuan mengelola keuangan, modal sumber daya manusia (Gümüşay & Bohné, 2018) dan kemampuan organisasi (Collis, 1994) serta modal sosial dan jaringan atau mitra kerja (Dar & Mishra, 2020) dalam (Kanaan-Jebna et al., 2022).

3. METODOLOGI

Metode yang digunakan pada penelitian ini, adalah metode kuantitatif, yang berdasarkan filosofi positivisme, dengan populasi dan sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan kuesioner yang didistribusikan kepada 99 responden. Jawaban kuesioner tersebut, kemudian diubah menjadi angka (scoring) menggunakan skala Likert dengan angka 1-5 dari jawaban responden.

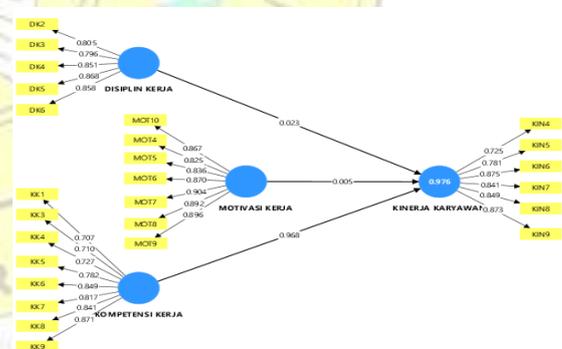
Proses pengolahan data penelitian dengan mengevaluasi *outer model*, yaitu uji validitas konvergensi, uji validitas diskriminasi, dan uji reliabilitas menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Model struktural (*Inner model*) untuk mengukur kekuatan

hubungan dan pengaruh antar variabel dengan menguji R-square, koefisien jalur, F-square(F^2), dan Q-square(Q^2). Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk mendapatkan t-value dan p-value untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antar variabel (Ghourri, 2024).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji model struktural menggunakan perangkat lunak Smart.PLS 4.1, hasil koefisien jalur, t-statistik dan p-value pada gambar dan tabel yang ditunjukkan di bawah ini:

Gambar 1. Full Model Struktural *Path Coefficient – P-Value*



Source: Output SmartPLS 4.1 diolah, (2025)

Pengujian dalam software SmartPLS4 terlihat dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. R-square

Tabel 1. R-Square

Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN	0.976	0.976

Sumber : Output SmartPLS 4.1

Berdasarkan tabel 1. diatas, nilai R-Square (Koefisien Determinasi) atau Adjusted R-

Square diketahui besarnya 0,976 yang artinya bahwa kinerja karyawan 97,6% dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu disiplin kerja,

	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,023
Motivasi Kerja	0,005
Kompetensi Kerja	0,968

motivasi kerja dan kompetensi kerja dan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel independent yang diteliti.

b. F-Square

Tabel 2. F-Square

	f-square
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0,010
Motivasi kerja -> Kinerja Karyawan	0,000
Kompetensi Kerja -> Kinerja Karyawan	15,772

Sumber : Output SmartPLS 4.1

Mengacu pada tabel 2. F-Square di atas, maka bisa dijelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan sangat lemah karena nilai F-Square berada dalam rentang 0,02 sampai 0,15. Sedangkan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan sangat tinggi.

c. Path Coefficient

Tabel 3. Path Coefficients Matrix

Sumber : Output SmarPLS 4.1 Berdasarkan tabel 3. diatas, maka terlihat bahwa:

- 1) Ada hubungan konstruk antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang sangat lemah dengan nilai sebesar 0,023.
- 2) Ada hubungan konstruk antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan yang sangat lemah dengan nilai sebesar 0,005.
- 3) Ada hubungan konstruk antara variabel kompetensi kerja dan variabel kinerja karyawan yang sangat kuat dengan nilai sebesar 0,968.

d. Uji Hipotesis

Table 4. Result Path Coefficient, T-statistics, P-Value, and Hypothesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
DISIPLIN KERJA - KINERJA KARYAWAN	0.023	0.022	0.032	0.720	0.471
KOMPETENSI KERJA - KINERJA KARYAWAN	0.968	0.968	0.023	42.713	0.000
MOTIVASI KERJA - KINERJA KARYAWAN	0.005	0.008	0.033	0.145	0.885

Sumber: Output SmartPLS 4.1, diolah (2025)

Berdasarkan gambar 1. dan tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis, adalah:

- 1) Hipotesis pertama (H₁) **ditolak**, terbukti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,023, dengan t-statistik 0.720 < 1,96, atau p-value 0,471 > 0,05. Artinya, ketika terjadi perubahan disiplin kerja, maka tidak akan meningkatkan kinerja

karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gita Tampenawas dkk (2022), yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Tondano Sulawesi Utara.

2) Hipotesis kedua (H_2)

ditolak, terbukti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,005 dengan *t-statistik* $0,145 < 1,96$, atau *p-value* $0,885 > 0,05$ itu berarti, setiap perubahan motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yani Restiani W & Andan Ginanjar, (2022), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Bandung Barat.

3) Hipotesis ketiga (H_3)

diterima, terbukti variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebesar 0,968, dengan nilai *t-statistik* $42,713 > 1,96$, atau *p-value* $0,000 < 0,05$. Artinya, setiap perubahan kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinda Mayang Dwi L, dan Widi Wahyudi (2024), yang menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat.

5. KESIMPULAN

Hasil analisis dan pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa ada tiga temuan hasil penelitian pada beberapa karyawan yang bekerja di bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat, sebagai berikut;

- a. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat
- b. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat
- c. Terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada bisnis Foods & Beverage di Jakarta Pusat

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Pendanaan untuk penelitian yang diterbitkan ini sebagian berasal dari bantuan Yayasan Al Asrof Jakarta pada tahun 2025.

DAFTAR PUSTAKA

Bashar, A., Sakib, M. N., Rahman, M.

- M., Tabassum, F., & Sabah, S. (2024). *The Role of Top Management Commitment, Employee Involvement, and Training and Development on Employee Performance: Evidence from the Banking Sector of an Emerging Economy*. *Quality Management Journal*, 31(1), 58–74. <https://doi.org/10.1080/10686967.2023.2285041>
- Dinda Mayang D.L & Widi Wahyudi (2024), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat), *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)*, Jilid 2 No. 1, Malang, Media Edutama.
- Ghourri, A. M. (2024). *Quantitative Data Analysis using PLS-SEM (SmartPLS): Issues and Challenges in Ethical Consideration*. *SSRN Electronic Journal*, 17(2), 41–54. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4892642>
- Gita Tampenawas dkk (2022), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol. 10 No. 2.
- Iman nugroho, M., F Firdaus, V., Muksin, A., Suhaimi, A. R., & Awaludin, M. (2024). Pengaruh pengendalian internal, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada showroom bengkel dan suku cadang auto2000 daan mogot jakarta barat. *Jurnal Mitra Manajemen*, 15(2).
- Kanaan-Jebna, A. M. J., Alabdullah, T. T. Y., Ahmed, E. R., & Ayyasamy, R. K. (2022). Firm Performance and the Impact of Entrepreneurial Education and Entrepreneurial Competencies. *Business Ethics and Leadership*, 6(2), 68–77. [https://doi.org/10.21272/bel.6\(2\).68-77.2022](https://doi.org/10.21272/bel.6(2).68-77.2022)
- Kusuma, Z. L., & Subkhan. (2015). Pengaruh Motivasi Belajar dan Kedisiplinan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA N 3 Pati Tahun Pelajaran 2013/2014. *Eeaj*, 4(1), 164–171. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurpribadi, G. E. R. F. R. A. A. (2024). *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*.

5(1), 28–43.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Yani Restiani W dan Andan Ginanjar,(2022), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Sain Manajemen* Vo. 4 No. 1.

Yulius, Y., Yopi Yulius, & Abdullah

Muksin. (2023). Analysis of Factors Affecting the Performance of Employees in Frozen Product Companies in Jakarta. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(6), 397–403.

<https://doi.org/10.38035/jafm.v3i6.182>

<https://swa.co.id/read/453031/industri-makanan-dan-minuman-tumbuh-68-di-5-tahun>

