

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur pengendali yang memainkan peran paling signifikan dalam dinamika organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) akan berpengaruh dalam mempertahankan keberhasilan dan keunggulan kompetitif dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan yang ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017), menekankan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang ilmu yang berfokus pada hubungan pengelolaan interaksi dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat dapat tercapai dengan optimal. Perencanaan yang baik dalam pengelolaan SDM dapat membawa peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan, 2003) yang memposisikan SDM sebagai perencana dan pelaku aktif yang memiliki akal serta keinginan untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuannya. Dalam pandangan (Sutrisno, 2009), Sumber Daya Manusia (SDM) secara spesifik disebut sebagai motor penggerak utama karena peranannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh aktivitas operasional secara

tepat, untuk itu SDM yang ada perlu dikelola secara profesional agar bisa tercapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kapasitas organisasi atau perusahaan dengan motivasi kerja sebagai aspek kunci pendorong dalam pencapaian kinerja. Dengan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih dengan baik menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan kemajuan diberbagai industri, seperti perusahaan jasa dan organisasi lainnya. Sehingga setiap karyawan dituntut untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang kemajuan organisasi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja pegawai juga sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, serta memberdayakan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan suatu output baik barang maupun jasa, yang secara kualitatif atau kuantitatif terus meningkat dari waktu ke waktu (Mahawati, 2021). Namun (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan cara atau tampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Karyawan dapat dianggap memiliki kinerja yang baik ketika mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, yang artinya mampu mencapai sasaran, tujuan, atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya atau bahkan mampu melampaui standar yang telah ada. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kompetensi, disiplin kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, fasilitas kerja serta tingkat motivasi pekerja (Afandi, 2018). Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini hanya menganalisis kompetensi kerja, disiplin kerja, dan tingkat motivasi pekerja dalam upaya peningkatan kinerja. Pemilihan ketiga variabel ini berdasarkan pada hasil observasi dan fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada Pool PO Efisiensi Purwokerto, dimana masih terdapat isu mengenai kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya kedisiplinan terhadap jam kerja, serta menurunnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan Pool PO Efisiensi Purwokerto.

Menurut (Spencer, 1993), kompetensi adalah karakteristik dasar individu. Kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugas kerja. Karyawan yang kompeten akan yang berkaitan secara kausal dengan

kinerja efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi ini merupakan faktor penting yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Palahudin & Rahayu, 2023) kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dan terasah akan lebih cepat menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Hasilnya, kinerja mereka pun meningkat, yang ditunjukkan dengan pencapaian target, kualitas kerja yang tinggi, dan tingkat kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan nilai kompetensi tersebut maka sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan (*education*) maupun pengalaman (Siswadi & Farisi, 2022).

Berkaitan dengan fenomena kinerja yang belum optimal pada Pool PO Efisiensi Purwokerto, rendahnya kinerja tidak hanya diduga dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan perusahaan. Hubungan antara kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja tersebut didukung oleh Teori Keseimbangan yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl dan Sinambela (2016). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai apabila terdapat keseimbangan antara

kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi (*benefit to organization*) dengan imbalan yang diberikan organisasi (*inducement*). Kontribusi karyawan diwujudkan melalui kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta perilaku kerja yang mencerminkan kompetensi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, organisasi memberikan berupa pelatihan, fasilitas kerja, sistem penghargaan, serta penerapan aturan kerja yang adil untuk mendorong kedisiplinan karyawan. Apabila keseimbangan tersebut tercapai, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja secara optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sejalan dengan teori tersebut, kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal. Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, dan disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, sehingga tercipta serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan dan kepatuhan dalam perusahaan. Kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap dan keengganannya seseorang untuk mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungannya (Sutrisno, 2009). Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam pengelolaan waktu yang tidak optimal dapat terlihat dari menurunnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan saat

melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan serta tingkat kehadiran di lokasi kerja. Menurut (Jufrizen & Safani Sitorus, 2021) dengan penerapan pengelolaan faktor disiplin kerja yang efektif, maka akan tercipta kepatuhan karyawan terhadap berbagai aturan organisasi atau perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh (Mandasari dkk., 2022) disiplin kerja merupakan sikap patuh karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan perusahaan karena menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan juga mencerminkan etos kerja dan loyalitas terhadap diri pribadi yang secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah memahami pengertian kedisiplinan sebagai tingkat kepatuhan seseorang terhadap aturan, kebijakan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja, hubungan antara kedisiplinan dan kinerja mempunyai kaitan yang positif.

Dalam penelitian ini, peneliti menambahkan variabel mediasi karena ingin mengetahui bagaimana ketiga variabel ini berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Hal ini menjadi penting karena seringkali

diperlukan proses perantara untuk menjelaskan alasan atau mekanisme di balik hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, kompetensi dan kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja. Dengan cara tersebut, variabel mediasi memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendetail mengenai elemen-elemen yang berperan dalam kinerja karyawan, serta memberikan dasar strategi manajemen yang lebih efisien dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyono dkk, 2020), motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang mampu mengoptimalkan kompetensi dan kedisiplinan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kompetensi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Keseimbangan Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016) yang menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja terbaik ketika terdapat keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dengan dorongan yang diberikan organisasi. Kompetensi merupakan modal dasar yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan motivasi menjadi dorongan yang mengarahkan dan mengoptimalkan pemanfaatan kompetensi tersebut untuk mencapai hasil kerja maksimal. Dengan demikian, semakin tinggi

kompetensi yang dimiliki dan semakin besar motivasi kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dorongan ini berasal dari stimulus eksternal maupun dari dalam diri setiap individu karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya juga memiliki kinerja yang tinggi. Pada dasarnya, apabila organisasi atau perusahaan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Pool PO Efisiensi Purwokerto. PO Efisiensi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat antarkota dan antarprovinsi (AKAP) yang memiliki cakupan operasional cukup luas di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, khususnya di area pool atau garasi tempat armada dan karyawan operasional berkumpul, dibutuhkan manajemen SDM yang efisien dan produktif. Pool PO Efisiensi Purwokerto menjadi salah satu titik sentral dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Pool PO Efisiensi Purwokerto memiliki jumlah karyawan sebanyak 54 orang yang terdiri dari admin, supir, dan crew. Berikut disajikan data jumlah karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto periode Tahun 2025:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Pool PO Efisiensi Purwokerto Tahun 2025

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	Operasional (Driver, Kernet, Kabin)	41 orang	Kru bus berdasarkan jurusan
2	Administrasi	3 orang	Admin oprasional
3	Koordinator Operasioanal	3 orang	Pengelola kegiatan oprasional
4	Mekanik	3 orang	Perawatan dan perbaikan armada
5	Keamanan	2 orang	Petugas keamanan pool
6	Tukang cuci	2 orang	Kebersihan armada
Total		54 orang	

Sumber: Pool PO Efisiensi Purwokerto Tahun 2025

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada Pool PO Efisiensi Purwokerto, terdapat adanya fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Salah satu fenomena yang terjadi adalah masih terdapat ketidaksesuaian dalam prosedur pencatatan penumpang yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Beberapa karyawan belum menerapkan prosedur oprasional secara optimal, khususnya dalam pembelian tiket resmi kepada penumpang selama perjalanan berlangsung. Kondisi tersebut menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan dalam mematuhi aturan dan standar oprasional yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap pentingnya tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja juga mencerminkan belum optimalnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Rendahnya motivasi kerja turut memengaruhi perilaku kerja karyawan, sehingga pelaksanaan tugas belum dilakukan secara maksimal dan sesuai dengan

harapan perusahaan. Berikut data penilaian kinerja karyawan Pool PO Efisiensi Purwokerto pada Tahun 2025:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Pool PO Efisiensi Purwokerto

Faktor Prestasi							
No	Kelompok	Kualitas	Kuantitas	Keandalan	Sikap	Prestasi	Ket.
1	Koordinator oprasional	3	4	3	5	3,75	Baik
2	Admin operasional	3	3	4	3	3,25	Baik
3	Driver	3	3	3	4	3,25	Baik
4	Kondektur	1	1	2	2	1,5	Kurang
5	Teknisi	1	2	2	3	2	Cukup
6	Keamanan	4	3	4	2	3,25	Baik
7	Tukang cuci	3	2	4	2	2,75	Cukup
Prestasi Karyawan		2,5	2,5	3,1	3	3	Cukup

Sumber: Pool PO Efisiensi Purwokerto Tahun 2025

Keterangan :

- 0-1 : Sangat Kurang
- 1-2 : Kurang
- 2-3 : Cukup
- 3-4 : Baik
- 4-5 : Baik Sekali

Berdasarkan permasalahan tersebut sedikit banyak yang dapat mempengaruhi penurunan mutu perfoma para pegawai, yang terlihat dari adanya tugas yang belum diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, kekurangan ketelitian saat mengerjakan tugas, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum maksimal. Selain itu, pegawai juga kurang memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas secara mandiri dan masih ketergantungan terhadap petunjuk atau arahan dari atasan. Situasi ini menunjukkan bahwa

kualitas pegawai belum memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan dalam hal kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sangat penting agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan lebih efisien dan optimal.

Dalam penelitian ini, *grand theory* yang digunakan yaitu teori keseimbangan. Menurut (Wexley & Yukl, dalam Sinambela, 2016) Teori keseimbangan ini digunakan untuk mencapai kinerja. Menurutnya, ketika seseorang mendapatkan manfaat/kontribusi (*benefit to org*) dan adanya rangsangan (*inducement*) yang adil dan masuk akal dalam pekerjaannya, dia akan menunjukkan prestasi terbaiknya. *Benefit to org* (manfaat/kontribusi), yaitu peningkatan skill karyawan, lingkungan kerja nyaman, serta adanya penghargaan dari perusahaan. Sedangkan rangsangan (*inducement*) berupa fasilitas, pelatihan untuk mendukung kompetensi, serta aturan yang adil untuk mendukung kedisiplinan. Teori ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh faktor internal yang berarti kompetensi dan kedisiplinan. Namun demikian, kompetensi dan kedisiplinan tidak selalu secara langsung menghasilkan kinerja yang optimal tetapi diperlukan suatu dorongan atau motivasi yang mampu mengarahkan perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung akan lebih termotivasi ketika organisasi memberikan pelatihan dan penghargaan yang dimilikinya. Demikian pula, karyawan

yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik akan semakin termotivasi apabila organisasi menerapkan sistem penghargaan dan aturan yang adil sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan kerja.

Hal ini sejalan dengan prinsip keseimbangan yang mengungkapkan bahwa keuntungan dari kompetensi yang tinggi harus seimbang dengan rangsangan yang diterima. Misalnya, ketika kompetensi tersebut dihadapkan pada penghargaan, pengakuan, atau pelatihan yang adil dari perusahaan akan tercipta kondisi dimana manfaat yang dirasakan karyawan sebanding dengan usaha dan kompetensi yang mereka berikan. Sementara itu kedisiplinan yang tercermin melalui pelaksanaan aturan, norma, dan keteraturan kerja berperan sebagai elemen internal yang menginspirasi karyawan untuk melaksanakan tanggungjawab dengan tertib dan penuh kesadaran, sehingga alur kerja dapat berlangsung dengan baik dan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak hanya dipengaruhi oleh atribut internal individu, namun juga ditentukan oleh keselarasan dan persepsi keadilan terkait kontribusi yang diberikan karyawan dengan manfaat yang diterima dari organisasi.

Adapun *research gap* dari penelitian ini, menurut penelitian (Imron Amrulloh, Theresia Pradiani, 2025) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Bara Utama Aceh, dan motivasi kerja memediasi

hubungan keduanya. Sedangkan menurut (Basori dkk, 2017) yang dilakukan karyawan PT. Krakatau bandar samudera yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan negatif signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian (Pratama & Pontjo, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, dan motivasi kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Surya Bangun Persa da Indah Surabaya. Sedangkan menurut (Ansar, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan pada PT. Maharani Syam Grup Sorowako.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah memberikan sumbangan yang signifikan, sebagian besar terbatas pada konteks tertentu dan variabel-variabel tertentu tanpa memperhitungkan dampak kedisiplinan secara langsung, serta pengaruh kompetensi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam satu kerangka kerja yang komprehensif. Selain itu, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang menghubungkan semua variabel tersebut dengan memperhatikan fungsi motivasi kerja sebagai mediator pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengisi kekosongan tersebut dengan fokus pada konteks Pool PO Efisiensi Purwokerto. Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi pihak manajemen PO Efisiensi Purwokerto dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Di

tengah persaingan usaha yang ketat, perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi internal, terutama yang bersumber dari SDM yang kompeten dan disiplin, sebagai upaya meningkatkan kinerja dan daya saing jangka panjang. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Pool PO Efisiensi Purwokerto”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap motivasi kerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?
6. Apakah motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto?

7. Apakah motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kedisiplinan karyawan dan kinerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap motivasi kerja pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
6. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.
7. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pool PO Efisiensi Purwokerto Tahun 2026. Berdasarkan latar belakang diatas dan untuk menghindari perluasan ruang lingkup pembahasan studi ini, maka dipandang perlu untuk melakukan pembatasan secara operasional pada pengaruh kompetensi dan kedisiplinan karyawan sebagai variabel independen (X1 dan X2) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Z) pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, serta kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh kompetensi dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Pool PO Efisiensi Purwokerto dalam menetapkan kebijakan dan strategi

untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi kerja karyawan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan kedisiplinan, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kompetensi dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Pool PO Efisiensi Purwokerto.