

RINGKASAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting yang dibutuhkan pada era globalisasi. Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri agar memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi dalam bekerja. Pentingnya nilai kinerja pegawai dalam menjalankan operasional perusahaan atau organisasi, menyebabkan perusahaan atau organisasi mengharuskan kinerja pegawainya dapat ditingkatkan agar visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Permasalahan yang terjadi pada objek penelitian yang dilaksanakan di Kantor Pusat PT Bank Pembangunan Daerah Jambi (Bank 9 Jambi) ditemukan adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien, serta masih banyak pegawai yang tidak disiplin baik dalam disiplin waktu, peraturan, tanggung jawab dan aturan lain perusahaan. Permasalahan tersebut dapat Nilai kinerja pegawai disebut sebagai variabel respon yang dapat diukur dengan variabel motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan karena dapat mendorong pegawainya untuk lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dapat diukur dari variabel kompetensi dan disiplin kerja dalam menilai kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel penghubung di Bank 9 Jambi. Jika terdapat suatu variabel respon yang dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, melainkan bisa diukur melalui variabel lain dapat pula dikerjakan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode SEM alternatif yang fleksibel dan dapat meminimalisir asumsi-asumsi SEM adalah *Partial Least Square* (PLS). Bentuk model akhir yang diperoleh, yaitu:

$$\eta_1 = 0,506 \xi_1 + 0,353 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = 0,287 \eta_1 + 0,363 \xi_1 + 0,308 \xi_2 + \zeta_2$$

berdasarkan permasalahan yang penulis angkat, hasil analisis dan pembahasan pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung dengan menggunakan SEM-PLS adalah (1) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank 9 Jambi, (2) kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank 9 Jambi, dan (3) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel penghubung.

SUMMARY

Quality human resources are the most important thing needed in the era of globalization. Human resource management is required to be able to continuously develop itself in order to have high performance and be able to excel at work. The importance of the value of employee performance in carrying out the operations of a company or organization, causing the company or organization to require that the performance of its employees be improved so that the vision, mission and goals of the company or organization can run as expected.

Problems that occur in the object of research carried out at the Head Office of PT Bank Pembangunan Daerah Jambi (Bank 9 Jambi) found that there are employees who have not been able to complete the assigned tasks effectively and efficiently, and there are still many employees who are not disciplined both in time discipline, regulations, responsibilities and other company rules. Employee performance value is referred to as a response variable that can be measured by work motivation variables. Work motivation is needed because it can encourage employees to be better at doing a job. Work motivation can be measured from the variables of competence and work discipline in assessing employee performance. The purpose of this study was to analyze the direct and indirect effects of competency and work discipline variables on employee performance variables with work motivation variables as the connecting variable at Bank 9 Jambi. If there is a response variable that is influenced by variables that cannot be measured directly, but can be measured through other variables, it can also be done using Structural Equation Modeling (SEM). An alternative SEM method that is flexible and can minimize SEM assumptions is Partial Least Square (PLS). The final model form obtained, namely:

$$\eta_1 = 0,506 \xi_1 + 0,353 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = 0,287 \eta_1 + 0,363 \xi_1 + 0,308 \xi_2 + \zeta_2$$

based on the problems that the authors raise, the results of the analysis and discussion on the effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a connecting variable using SEM-PLS are (1) competence and work discipline have a positive and significant direct effect on the work motivation of Bank 9 Jambi employees, (2) competence, work discipline, and work motivation have a positive and significant direct effect on the performance of Bank 9 Jambi employees, and (3) competence and work discipline have a positive and significant indirect effect on employee performance with work motivation as a connecting variable.