



## **THE INFLUENCE OF GENDER AND JOB SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS AN INTERVENING VARIABLE AT MIE GACOAN SURAKARTA**

## **PENGARUH GENDER DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MIE GACOAN SURAKARTA**

**Tubagus Sedy Permana<sup>1</sup>, Nur Achmad<sup>2</sup>, Rini Kuswati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: [B100190387@student.ums.ac.id](mailto:B100190387@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [nur.achmad@ums.ac.id](mailto:nur.achmad@ums.ac.id)<sup>2</sup>, [rini.kuswati@ums.ac.id](mailto:rini.kuswati@ums.ac.id)<sup>3</sup>

### **ARTICLE INFO**

#### **Correspondent**

**Tubagus Sedy Permana**  
[B100190387@student.ums.ac.id](mailto:B100190387@student.ums.ac.id)

#### **Key words:**

*gender, work skills, employee performance, work discipline*

#### **Website:**

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

**Page: 1679 - 1691**

### **ABSTRACT**

*This research outlines and analyzes various aspects influencing employee performance at Mie Gacoan, with a primary focus on gender, job skills, and work discipline variables. The analysis indicates that gender has a significant impact on employee performance, and these differences need attention in human resource management. Job skills contribute positively to employee performance, emphasizing the importance of skill development through training. Findings also suggest that gender and job skills influence the level of work discipline, urging companies to consider strategies that integrate skill development with the reinforcement of disciplinary culture. Work discipline, as a mediator, plays a key role between these variables and employee performance. High levels of discipline are identified as a key factor in achieving company performance targets. The conclusion of this research highlights the importance of understanding the roles of gender, job skills, and work discipline in shaping employee performance. The implementation of the recommendations is expected to enhance the performance of Mie Gacoan's employees, create an inclusive work environment, and improve operational efficiency. This research provides a foundation for a better understanding of workforce dynamics in the culinary industry, encouraging exploration of innovative strategies in human resource management.*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Koresponden</b></p> <p><b>Tubagus Sedy Permana</b> <i>B100190387@student.ums.ac.id</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> gender, keterampilan kerja, kinerja karyawan, disiplin kerja</p> <p><b>Website:</b> <a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></p> <p><b>Hal: 1679 - 1691</b></p>	<p>Penelitian ini menguraikan dan menganalisis berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di Mie Gacoan dengan fokus utama pada variabel gender, keterampilan kerja, dan disiplin kerja. Analisis menunjukkan bahwa gender memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan ini perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Keterampilan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, menekankan pentingnya pengembangan keterampilan melalui pelatihan. Temuan juga mengindikasikan bahwa gender dan keterampilan kerja mempengaruhi tingkat disiplin kerja, sehingga perusahaan disarankan mempertimbangkan strategi yang mengintegrasikan pengembangan keterampilan dengan penguatan budaya disiplin. Disiplin kerja, sebagai mediator, memainkan peran kunci antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mencapai target kinerja perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti pentingnya memahami peran gender, keterampilan kerja, dan disiplin kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Implementasi saran-saran yang dihasilkan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Mie Gacoan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan memperbaiki efisiensi operasional. Penelitian ini memberikan landasan untuk pemahaman yang lebih baik tentang dinamika tenaga kerja dalam industri kuliner, mengajak untuk menjelajahi strategi-strategi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan optimal. Manusia sebagai elemen dominan dalam organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan (Andriani, *et al.*, 2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam mengelola karyawan, yang dianggap sebagai aset hidup bagi perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi peranan penting bagi perusahaan, mengingat karyawan tidak hanya memiliki tugas tetapi juga pikiran, perasaan, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai aset yang hidup, karyawan memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan, mengingat mereka tidak hanya memiliki tugas dan tanggung jawab, tetapi juga pikiran, perasaan, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Disiplin kerja memainkan peran sentral dalam memengaruhi kinerja perusahaan. Kedisiplinan yang solid dianggap sebagai faktor utama yang harus dijaga oleh suatu organisasi (Nurudin, Rapini & Abrianto, 2023).

Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, peluang pengembangan kinerja karyawan menjadi terbatas, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai andil dalam mengelola berbagai aspek, mulai dari analisis kebutuhan, rekrutmen, penempatan, hingga pendidikan dan pengembangan karyawan. SDM berkualitas dianggap sebagai kebutuhan utama bagi organisasi yang beroperasi secara efektif (Cahyadi *et al.*, 2023). Tekanan kerja yang semakin meningkat, dan manajemen SDM menjadi langkah penting dalam mengatasi berbagai tantangan organisasi. Karyawan yang berprestasi dianggap sebagai aset berharga, membawa dedikasi dan kontribusi terbaik mereka. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan, dan peningkatan kinerja di semua tingkatan dianggap sebagai langkah penting untuk mendorong perkembangan ekonomi perusahaan (Maryono & Hakim, 2020).

Faktor-faktor seperti efektivitas, efisiensi, kewenangan, disiplin, dan inisiatif memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Aspek gender juga dapat menjadi pengaruhnya bagi kinerja karyawan, dan oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan perbedaan ini (Septiadi, 2013). Tingkat keterampilan karyawan menjadi faktor kunci dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan keterampilan diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keterampilan ini mencakup aspek-aspek praktis, dan peningkatan keterampilan karyawan dianggap sebagai langkah penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Lengkong *et al.*, 2019).

Pengalaman kerja juga dianggap sebagai faktor penting dalam mengevaluasi kemampuan karyawan. Masa kerja yang cukup dapat memberikan pengalaman berharga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengalaman kerja dianggap sebagai landasan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Arisandy, 2015). Tingkat keterampilan karyawan menjadi faktor penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan ini mencakup aspek-aspek praktis, seperti pemahaman teknologi terkini, keahlian interpersonal, dan kemampuan pemecahan masalah.

Dalam mencapai tingkat disiplin dan kinerja yang diinginkan, perlu memperhatikan peran gender dan keterampilan kerja. Kesadaran penuh terhadap peran gender dan upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan dapat menjadi motivasi yang kuat untuk mencapai tingkat disiplin dan kinerja yang diinginkan dalam konteks organisasi (Lengkong *et al.*, 2019). Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara holistik, dapat tercipta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bagi perusahaan itu sendiri serta para karyawannya.

## **METODE**

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Biasanya penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat, membandingkan kelompok atau mengukur dampak intervensi (Babbie, 2020). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Mie Gacoan di enam cabang di Surakarta, dengan total populasi sekitar 240 karyawan. 60 responden dipilih untuk penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan Mie Gacoan dan diukur menggunakan skala likert. Variabel penelitian ini melibatkan variabel bebas seperti gender dan keterampilan kerja, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variabel penengah berupa disiplin kerja. Teknik analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas menggunakan PLS, uji multikolinearitas dengan Varian Inflation Factor (VIF), serta uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5%. Metode PLS digunakan untuk analisis struktural model dan measurement model, sedangkan bootstrapping digunakan untuk meningkatkan kualitas model.

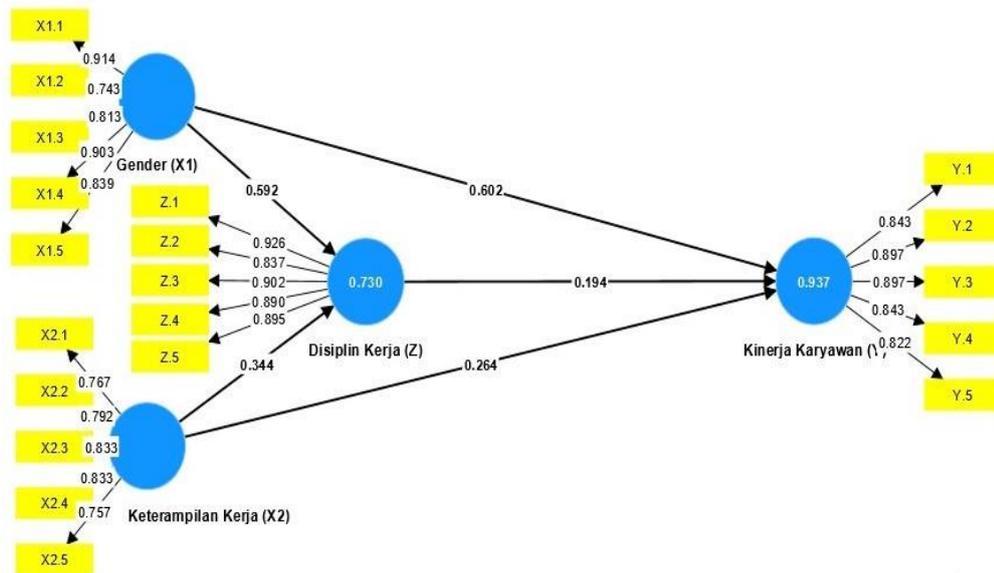
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran pada PLS SEM bertujuan melihat validitas dan reliabilitas item instrument penelitian dalam mengukur laten variabel (Harahap, 2018). Berikut hasil analisis yang akan peneliti jabarkan yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* yang dibantu software *SmartPLS 4.0*:

##### a. Convergent Validity



Gambar 1. Outer Model Covergent Validity

Tabel 1 ini merupakan hasil nilai *Loading* dari pengelolaan yang sudah dilakukan:

Tabel 1. *Outer Loading*

No	Variabel	Indikator	Outer Loading	Batas Tuntas	Ket.
1.	Gender (X <sup>1</sup> )	X1.1	0,914	0,700	Valid
		X1.2	0,743	0,700	Valid
		X1.3	0,813	0,700	Valid
		X1.4	0,903	0,700	Valid
		X1.5	0,839	0,700	Valid
2.	Keterampilan Kerja (X <sup>2</sup> )	X2.1	0,767	0,700	Valid
		X2.2	0,792	0,700	Valid
		X2.3	0,833	0,700	Valid
		X2.4	0,833	0,700	Valid
		X2.5	0,757	0,700	Valid
3.	Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0,926	0,700	Valid
		Z.2	0,837	0,700	Valid
		Z.3	0,902	0,700	Valid
		Z.4	0,890	0,700	Valid
		Z.5	0,895	0,700	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,843	0,700	Valid
		Y.2	0,897	0,700	Valid
		Y.3	0,897	0,700	Valid
		Y.4	0,843	0,700	Valid
		Y.5	0,822	0,700	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Dari informasi dalam tabel di atas, besar indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading yang lebih besar dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator secara keseluruhan dapat dianggap layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian, serta dapat dianalisis lebih lanjut.

#### b. *Discriminant Validity*

Berikut adalah nilai cross loading pada masing-masing indikator yang peneliti sajikan:

Tabel 2. Nilai *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja (Z)	Gender (X <sup>1</sup> )	Keterampilan Kerja (X <sup>2</sup> )	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (Z)				
Gender (X <sup>1</sup> )	0,880			
Keterampilan Kerja (X <sup>2</sup> )	0,796	0,728		
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0,820	0,898	

Sumber: Olah data, 2023

Terlihat pada Tabel 2, nilai pada *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dikatakan valid, karena tidak ada nilai yang berada di atas 1. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator penelitian menunjukkan *discriminant validity* yang baik dalam membentuk variabel tersebut.

#### c. *Reliability*

Di bawah ini hasil dari pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS 4.0*:

Tabel 3. *Construct Reliability*

No	Variabel	Composite Reliability	Cronchbac's Alpha	Keterangan
1.	Gender ( $X^1$ )	0,925	0,898	Reliabel
2.	Keterampilan Kerja ( $X^2$ )	0,897	0,856	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,935	0,912	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (Z)	0,950	0,935	Reliabel

Sumber: Olah data, 2023

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa nilai composite reliability masing-masing variabel atau konstruk sudah lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan masing-masing telah memenuhi kriteria pengukuran dan memiliki reliabilitas baik dengan kata lain reliabel.

#### d. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

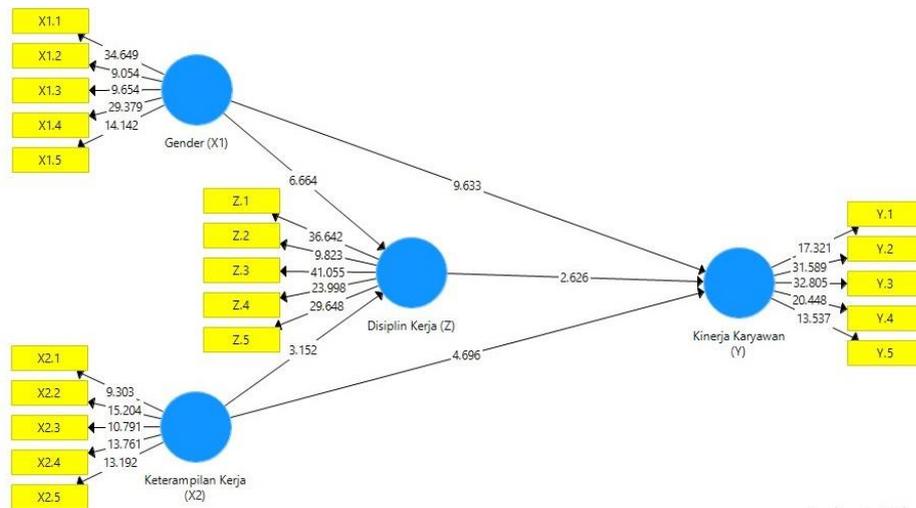
No	Variabel	VIF	Keterangan
1.	Gender → Kinerja Karyawan	3,005	Tidak terjadi Multikolinearitas
2.	Keterampilan Kerja → Kinerja Karyawan	2,143	Tidak terjadi Multikolinearitas
3.	Gender → Disiplin Kerja	1,705	Tidak terjadi Multikolinearitas
4.	Keterampilan Kerja → Disiplin Kerja	1,705	Tidak terjadi Multikolinearitas
5.	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	3,708	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Olah data, 2023

Berdasarkan Tabel 4, hasil dari *collinearity statistic* (VIF) atau uji multikolinearitas, hasil dari masing-masing variabel VIF tidak melanggar atau tidak terjadi multikolinearitas karena nilainya  $< 10,00$

## 2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Setelah menguji outer model yang diajukan, langkah selanjutnya adalah menguji inner model (model struktural). Mengevaluasi inner model melibatkan penilaian hubungan antara konstruk laten atau dengan kata lain digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel.



Gambar 2. Inner Model

Pengujian model ini dapat ditempuh dengan melihat R-Square dan Q-Square. Berikut uji yang akan dilakukan dalam penelitian ini:

**a. R-Square**

Pada analisis R-Square ini, untuk mengetahui besarnya persentase variabel konstruk yang ada dalam penelitian ini. Analisis ini juga untuk mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin tinggi nilainya, semakin baik hal yang diberikan pada penelitian ini. Berikut akan peneliti jabarkan dalam tabel dan gambar.

Tabel 5. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,934
2.	Disiplin Kerja (Z)	0,730	0,721

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat terlihat hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai R-Square variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai 93,7%, menunjukkan kontribusi variabel yang diteliti, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya.
- 2) Nilai R-Square variabel Disiplin Kerja (Z) mencapai 73%, menandakan kontribusi signifikan dari variabel yang diteliti, sementara variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian mempengaruhi sisanya.

**b. Q-Square**

Berikut nilai *predictive relevance* (Q2) yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 6. Nilai Q-Square

No	Variabel	Q-Square
	Kinerja Karyawan (Y)	0,661
	Disiplin Kerja (Z)	0,517

Sumber: Olahan peneliti, 2023

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, dapat terlihat hasil sebagai berikut :

- 1) Terlihat pada nilai Q-Square pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,661, artinya hal ini menunjukkan bahwa *predictive relevance* dengan nilai  $Q^2 > 0$
- 2) Nilai pada Q-Square terletak di variabel Disiplin Kerja (Z) yakni sebesar 0,517, artinya hal ini menunjukkan bahwa *predictive relevance* dengan nilai  $Q^2 > 0$ .

### 3. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan SmartPLS 4.0, berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

**Tabel 7.** Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistics	P-Value
Gender → Kinerja Karyawan	0,602	9,633	0,000
Keterampilan Kerja → Kinerja Karyawan	0,264	4,696	0,000
Gender → Disiplin Kerja	0,592	6,664	0,000
Keterampilan Kerja → Disiplin Kerja	0,344	3,152	0,002
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,194	2,626	0,009
Gender → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,115	2,301	0,022
Keterampilan Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,067	2,034	0,042

Sumber: Olah data, 2023

1. Hipotesis Pertama: Dengan nilai P-Value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 9,633 ( $> 1,96$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan berdasarkan gender.
2. Hipotesis Kedua: P-Value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 4,696 ( $> 1,96$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Terdapat hubungan signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan.
3. Hipotesis Ketiga: Dengan P-Value sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 6,664 ( $> 1,96$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Terdapat perbedaan signifikan dalam disiplin kerja berdasarkan gender.
4. Hipotesis Keempat: Nilai P-Value sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 3,152 ( $> 1,96$ ), mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Terdapat hubungan signifikan antara keterampilan kerja dan disiplin kerja.
5. Hipotesis Kelima: Dengan P-Value sebesar 0,009 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 2,626 ( $> 1,96$ ),  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

6. Hipotesis Keenam: P-Values sebesar 0,022 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 2,301 ( $> 1,96$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Disiplin kerja memediasi hubungan antara gender dan kinerja karyawan.
7. Hipotesis Ketujuh: P-Values sebesar 0,042 ( $< 0,05$ ) dan T Statistic sebesar 2,034 ( $> 1,96$ ), mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Disiplin kerja memediasi hubungan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

Pada bagian ini, akan diuraikan satu persatu pembahasan untuk pengaruh antar variabel. Hipotesis yang sudah dikemukakan sebelumnya, akan dijelaskan dalam pembahasan di bawah ini:

### **1. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis, hasil menunjukkan bahwa Gender memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T Statistic 9,633  $> 1,960$ , P Value 0,000  $< 0,05$ , koefisien regresi 60,2%). Serupa dengan yang dikatakan Azisah (2018), menurutnya, gender merupakan suatu perbedaan yang dibentuk oleh faktor sosial dan budaya antara pria dan wanita, yang terkait dengan peran, perilaku, dan karakteristik yang dianggap sesuai untuk masing-masing gender dan dapat saling ditukar. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian oleh Christian (2017) dan Wilda (2020), yang menunjukkan bahwa gender mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis, hasil menunjukkan bahwa nilai T Statistic 4,696  $> 1,960$  dan P Value 0,000  $< 0,05$ , dan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,264 atau 26,4%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahayasa & Wardani (2022) yang menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### **3. Pengaruh Gender terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Gender memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (T Statistic 6,664  $> 1,960$ , P Value 0,000  $< 0,05$ , koefisien regresi 59,2%). Meskipun tidak ada penelitian empiris sebelumnya yang secara khusus membahas hubungan ini, penelitian oleh Muttaqi et al. (2019) menunjukkan perbedaan signifikan dalam disiplin kerja antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil hitungan rata-rata yang menunjukkan bahwa karyawan perempuan tingkat disiplin kerjanya lebih tinggi.

### **4. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (T Statistic 3,152  $> 1,960$ , P Value 0,002  $< 0,05$ , koefisien regresi 34,4%). Tidak banyak peneliti lain yang meneliti tentang variabel keterampilan kerja terhadap disiplin kerja, akan tetapi ada teori yang diungkapkan Chaerudin, Rani dan Alicia (2020) dalam buku mereka tentang

keterampilan kerja ada keterikatan terhadap disiplin kerja yaitu ketika seorang karyawan kerampil dalam memanfaatkan waktu (*time management skill*), dipastikan karyawan tersebut dapat menggunakan dan mengatur waktu seproduktif mungkin dan disiplin waktunya dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan rencana-rencana yang telah dijadwalkan.

#### **5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (T Statistic 2,626 > 1,960, P Value 0,009 < 0,05, koefisien regresi 19,4%). Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Tolo, et al. (2016). Hasil penelitian menungkapkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, menurut Fathoni (dalam Khaeruman, 2021), disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai tingkah laku karyawan yang patuh terhadap semua ketentuan perusahaan, termasuk kehadiran dan kepergian tepat waktu, serta penyelesaian pekerjaan dengan kualitas yang baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wau (2021) mengungkapkan hasil sebanyak 49.7% disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Disiplin Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis, Gender yang dimediasi oleh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (T Statistic 2,301 > 1,960, P Value 0,022 < 0,05, koefisien regresi 11,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memainkan peran mediasi antara Gender dan Kinerja Karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat memiliki dampak signifikan terhadap stabilitas perusahaan. Karyawan yang tidak mencapai target yang diinginkan menyebabkan ketidaksempurnaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja diperlukan, tanpa memandang gender, untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan waktu dan perilaku yang diharapkan. (Muttaqi et al., 2019).

#### **7. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Disiplin Kerja**

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (T Statistic 2,034 > 1,960, P Value 0,042 < 0,05, koefisien regresi 6,7%). Artinya, Disiplin Kerja berperan sebagai mediator antara Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan. Seorang karyawan yang terampil saat bekerja, seperti terampil berkomunikasi, terampil dalam memanfaatkan waktu, dan disiplin terhadap aturan-aturan yang ada, akan berdampak positif terhadap apa yang sudah dikerjakan. Keterampilan sangat membantu seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya monoton yang ia terapkan dalam pekerjaannya, ada variasi-variasi baru yang diciptakan seorang karyawan untuk perusahaannya, dibarengi dengan disiplin atau aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### **SIMPULAN**

Dalam penelitian ini, berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di Mie Gacoan telah diuraikan dan dianalisis. Variabel seperti gender, keterampilan kerja,

dan disiplin kerja telah menjadi fokus utama, memberikan gambaran yang komprehensif tentang dinamika di lingkungan kerja ini. Dengan penekanan pada pengaruh masing-masing faktor, kesimpulan ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

**1. Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan:**

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa gender memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan gender dapat mempengaruhi secara langsung perilaku dan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek ini dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**2. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:**

Analisis data mengungkapkan bahwa keterampilan kerja memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya fokus pada pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan, sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

**3. Pengaruh Gender terhadap Disiplin Kerja:**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender juga memiliki pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di Mie Gacoan. Pemahaman akan perbedaan karakteristik antara laki-laki dan perempuan dapat membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin.

**4. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Disiplin Kerja:**

Ditemukan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi positif disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan integrasi strategi pengembangan keterampilan dengan upaya penguatan budaya disiplin kerja. Keterampilan yang diterapkan bersamaan dengan disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien.

**5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:**

Penelitian ini mendukung hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mencapai target kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memprioritaskan implementasi kebijakan dan sistem yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang optimal.

**6. Disiplin Kerja sebagai Mediator antara Gender dan Kinerja Karyawan:**

Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara gender dan kinerja karyawan. Pemahaman ini dapat membantu manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih inklusif dan efektif.

**7. Disiplin Kerja sebagai Mediator antara Keterampilan Kerja dan Kinerja Karyawan:**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berperan sebagai mediator antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memastikan penguatan keterampilan kerja dilakukan bersamaan dengan peningkatan tingkat disiplin.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti gender, keterampilan kerja, dan disiplin kerja. Pengelolaan yang efektif terhadap variabel-variabel ini dapat membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan dan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan, khususnya Mie Gacoan Surakarta, disarankan untuk memperhatikan keberagaman gender dalam rekrutmen dan penempatan karyawan. Selain itu, investasi dalam pelatihan keterampilan kerja dianggap sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kualitas SDM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., et al. (2021). *Workshop Statistik Milenial*. Laboratorium Manajemen – FEB UMS.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.
- Arisandy, M. R. (2015). "Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala."
- Azisah, S. (2018). *Konseptual Gender, Islam dan Budaya*. In S. A. Kara (Ed.), *Seri Kemitraan UIN Alauddin Makassar* (Vol. 16, Issue 1).
- Babbie, E. (2013). *The practice of social research*. Wadsworth and Cengage Learning. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20357232>
- Cahyadi, N., Sabtohadji, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Syarif Agussaid, Djajasinga, N. D., Lay, A. S. Y., & Rey Media Grafika. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Rey Media Grafika.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Jejak Publisher.
- Christian, A. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender terhadap Kinerja Karyawan PT*. *City Era Abadi*, 5(1), 3–6.
- Harahap, L. K. (2018). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*. CV. Aa Rizky.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh keterampilan, pengalaman, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)*. *Jurnal EMBA*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>

- Maryono & Hakim, L. (2020). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagabhuna Aneka Piranti." S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://doi.org/10/Naskah%20Publikasi.pdf>
- Muttaqi, I., Amin, S., & Kurniawan, D. (2019). Studi komparatif disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 11-18. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16660>
- Nurudin, Z. A. ., Rapini, T. ., & Abrianto, T. H. . (2023). Perananan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315-328. <https://doi.org/10.53363/buss.v3i1.12>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65-76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Septiadi, Muhammad. (2013). "Pengaruh Ketimpangan Gender Terhadap Strategi Bertahan Hidup Rumah Tangga Buruh Tani Miskin Di Desa Cikarawang."
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 256-267.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Wiladatika, A. T. (2018). Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1-12.
- Wilda, A. Y. N. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 48-61. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)