

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA PT. PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3)
SITUBONDO**

Arung Samudra
arung.sam789@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja
yudha_praja@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The PT. PLN Situbondo Customer Service Implementation Unit (UP3) is oriented towards fulfilling environmentally friendly energy policies, distributing electricity for the public interest, general tasks of providing services to customers, carrying out maintenance and repairs to the electricity network, ensuring stable electricity supply for customers, providing efficient customer service, including complaint handling, new installations, electricity replacement, and temporary outages. The aim of this research is to analyze the influence of Work Discipline, Competency and Motivation on employee performance at the Customer Service Implementation Unit (UP3) PT PLN Situbondo. The population in this study was employees of PT. PLN Situbondo Customer Service Implementation Unit (UP3). This research was conducted using a quantitative approach and the sampling technique was determined by quota sampling. The data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that Work Discipline has a significant effect on Performance, Competence has a significant effect on Performance. The results of hypothesis testing which is moderated by the Motivation variable show that the Work Discipline variable has a negative effect on Performance but is not significant, the Competency variable which is moderated by Motivation shows a positive effect on Performance but is not significant.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian utama dalam suatu organisasi yang merumuskan dan melaksanakan strategi pengelolaan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Edyanto (2021:114) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia yang ada seperti pegawai yang terampil dan mempunyai dedikasi tinggi dari masing-masing anggota organisasi. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi

ditunjukkan dengan kinerja.” Sedarmayanti (2017:11) mengatakan “Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia, terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, bersifat teknis dan manajerial”. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bagian penting pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kualitas Sumber Daya Manusia dinilai

berdasarkan profesional, kemampuan dan tanggung jawab, tentu akan memajukan organisasi sebagai wadah dalam mengurangi faktor penurunan kinerja pada pekerjaan yang dilakukan pegawai. Budiasa (2021:1) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi”.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang penting bagi kinerja, baik bagi kepentingan pribadi maupun untuk tujuan perusahaan. Sutrisno (2017:87) berpendapat bahwa “Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang bias menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Dalam ruang lingkup organisasi Disiplin Kerja tidak hanya terindikasi adanya gairah kerja dan kemauan semangat kerja melainkan dapat mempengaruhi efektivitas serta efisiensi untuk menuju eskalasi perusahaan. Mulyadi (2016:53) Mengatakan bahwa “Sikap Kedisiplinan juga bisa untuk mengatasi kekeliruan kerja dan lalai dalam memenuhi pekerjaan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan”.

Sedarmawati (2017:150) berpendapat bahwa “Kompetensi secara umum ialah suatu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki dan dikuasai individu dalam bidang tertentu”. Kompetensi pada dasarnya bisa dipakai sebagai wadah dalam mengembangkan pegawai yang

potensial. Ketika pengetahuan pegawai dapat mengaktualisasi dalam bentuk kinerja maka peran Kompetensi akan meningkatkan kualitas kerja. Ende (2023:27) menyatakan “Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, pemahaman sikap dan etika bagi pegawai, serta pembinaan pegawai sesuai dengan keinginan organisasi”.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku sesuai keinginan pribadi untuk melaksanakan suatu maksud tujuan. Zainal (2015:608) menjelaskan bahwa “Motivasi dapat digambarkan ketika seseorang kepuasannya tidak terpenuhi, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.” Motivasi pegawai dapat menunjukkan pemberian daya pendorong yang dapat membuat kegairahan kerja seseorang dalam perusahaan agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi biasa juga didefinisikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap psikis manusia yang memberikan kapabilitas kerja, mendorong aktivitas, dan mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan dampak kepuasan. Wujud dari motivasi ketika ditekankan kepada pegawai akan menghasilkan *attitude* yang baik dalam perusahaan saat menghadapi situasi kerja di kantor karena motivasi merupakan *energy* atau gairah yang

menggerakkan seorang pribadi yang sejalan dari tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu aspek utama dalam menuju peningkatan dan eskalasi perusahaan. Organisasi yang mempunyai daya saing tinggi mampu menunjang kinerja yang kompetitif maka akan menjadi pengaruh yang besar bagi instansi. Menurut Fahmi (2018:127) berpendapat bahwa "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang *profit oriented* maupun *non profit oriented* dan dicapai dalam kurun waktu tertentu". Manajemen sebagai ajang memotivasi serta pengembangan kinerja pegawai untuk membentuk para pekerja sesuai kemampuan dibidangnya baik buruknya kinerja adalah sebagaimana manajemen mampu meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja pegawai baik dari individu maupun antar kelompok kerja pada organisasi tersebut. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab secara mandiri, mengedepankan kinerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan, serta kualitas pegawai teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, maka performa pegawai akan berpengaruh baik pada perusahaan. Kinerja pegawai yang dapat menguntungkan perusahaan bisa diukur dan dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yaitu ketika disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas perusahaan. Kompetensi mencakup keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang

dikuasai oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dari penjelasan teori di atas maka objek penelitian yang di pilih adalah pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo merupakan Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan usaha, Menyediakan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai. PT. PLN UP3 Situbondo merupakan bagian dari PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur agar penyaluran tenaga listrik bisa terlayani secara menyeluruh kepada masyarakat langsung. Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo berorientasi pemenuhan kebijakan energi yang ramah lingkungan, mendistribusikan tenaga listrik bagi kepentingan umum, tugas secara umum ialah memberikan pelayanan kepada pelanggan, melakukan perawatan serta perbaikan jaringan listrik, memastikan pasokan listrik stabil bagi pelanggan, menyediakan layanan pelanggan yang efisien, termasuk penanganan keluhan, pemasangan baru, perubahan daya, dan pemutusan sementara.

Berdasarkan beberapa tugas PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo menunjukkan bahwa tugas pelayanan kepada masyarakat belum terealisasi secara menyeluruh, oleh karena itu peneliti bermaksud untuk mencoba mengangkat permasalahan yang ada pada objek sebagai bahan untuk evaluasi dalam penelitian, maka fenomena yang hasil didapat adalah

”kurangnya efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas”. Merujuk dari permasalahan yang didapat, dari pihak peneliti mencoba mengangkat beberapa aspek penting sebagai solusi penelitian untuk meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang beredar, dengan demikian aspek tersebut adalah : Disiplin Kerja, Kompetensi, dengan Motivasi sebagai Variabel moderating.

II. TINJAUANN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu upaya organisasi meningkatkan citra diri melalui disiplin kerja karena disiplin dapat mempengaruhi eskalasi perusahaan. Nurhayati (2018:113) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan sebuah sikap patuh terhadap peraturan dan nilai-nilai yang berlaku, yang beralaskan pada kesadaran yang menimbulkan rasa tanggung jawab dan berdasar pada keinginan melaksanakan tanggung jawab siap menerima sanksi”.

Disiplin kerja dapat diartikan suatu gerakan yang diperankan para manajemen puncak untuk berkomunikasi dengan pekerja supaya mereka bersedia untuk beralih dari perilaku dalam bentuk upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mengkoordinasi dan norma sosial yang telah ditetapkan pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:94) disiplin kerja terdapat beberapa indikator yaitu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Taat Terhadap Aturan Waktu
Mengacu kepada kebiasaan dimana setiap pegawai pada

umumnya meliputi jam kehadiran yaitu dengan mengikuti jam kerja.

- 2) Taat Terhadap Aturan Organisasi
membutuhkan sikap tanggung jawab dari pegawai terhadap komitmen yang telah diatur pada organisasi.
- 3) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan
Pegawai dalam menyikapi aturan perilaku yang ada dala organisasi perlu dilaksanakan karena sikap yang baik dalam perusahaan akan mendorong pertumbuhan organisasi dalam arti adalah organisasi mampu memiliki lingkungan yang sehat dan eskalasi perusahaan meningkat.
- 4) Taat Terhadap Peraturan Lainnya
Aturan tentang boleh tidaknya bagi seorang pegawai dalam perusahaan. Seperti dilarang bermain *handphone* pada saat jam kerja, dilarang menggunakan properti perusahaan untuk kepentingan pribadi dan sebagainya.

Kompetensi

Kompetensi pada umumnya merupakan suatu keahlian yang terdapat dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau kewajiban pada organisasi sesuai dengan keahlian di bidang masing-masing. Wibowo (2017:271) berpendapat bahwa “Kompetensi merupakan sebuah keahlian untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas yang dilandaskan atas prilaku terampil dan pengetahuan juga dibantu oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan terkait”.

Kompetensi yang diterapkan akan berpengaruh kepada naiknya keuntungan perusahaan. Suhariadi (2013:41) mengemukakan pendapatnya bahwa “Kompetensi diartikan sebagai keahlian untuk mengerjakan suatu tugas agar mampu mengintegrasikan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai personal, dan keinginan untuk menimba pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilaksanakan”. Menurut Suwatno (2019:35) indikator yang ada dalam kompetensi ada 6 yaitu sebagai berikut:

- 1) **Motif**
Motif dapat diartikan sebagai bentuk gambaran pribadi ketika memikirkan tentang sesuatu yang akan dilakukan dapat menjadi pendorong untuk melakukan tindakan.
- 2) **Watak**
Watak merupakan karakter seseorang yang menunjukkan mental pegawai dalam merespon terhadap rangsangan informasi.
- 3) **Konsep Diri**
Konsep diri biasanya merujuk pada keahlian pegawai yang dibentuk melalui pelatihan dan pengembangan serta memiliki nilai keyakinan potensi yang ada dalam dirinya dan mengaktualisasikan pada pekerjaan.
- 4) **Pengetahuan**
Pengetahuan penting dalam membentuk pegawai dalam mengolah informasi yang diterima dalam masa pembelajaran dan tujuannya dapat memiliki

pengaruh dalam perusahaan dalam menyelesaikan masalah.

- 5) **Keterampilan**
Keterampilan disini merupakan kecakapan dalam menjalankan tugas dengan baik.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu pendorong individu untuk melakukan kegiatan aktivitas yang terkonsep, oleh karenanya motivasi kerap kali didefinisikan sebagai faktor pendorong tingkah laku seseorang. Robbins (2016:201) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah upaya untuk menjalankan keinginan individual dimana bersedia untuk mengupayakan tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian,”

Kadarisman (2012:278) mengemukakan bahwa Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat”. Wujud dari motivasi ketika ditekan kepada pegawai akan menghasilkan *attitude* yang baik dalam menghadapi situasi kerja di kantor karena motivasi merupakan *energy* atau gairah yang menggerakkan seorang pribadi yang sejalan dari tujuan perusahaan. Motivasi kerja ialah harapan yang diperoleh pada seorang pegawai yang merangsang untuk mengerjakan pekerjaan”.

Menurut Hasibuan (2014:74) motivasi kerja memiliki lima indikator antara lain sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan Fisiologis**
Kebutuhan ini meliputi kecukupan mengenai gaji, bonus, uang makan, uang transportasi,

fasilitas berpakaian dan lain sebagainya.

- 2) **Kebutuhan Keamanan**
Kebutuhan ini harus terpenuhi ketika bekerja ataupun di lingkungan kerja karena kinerja yang baik disebabkan oleh fasilitas keamanan dan fasilitas keselamatan di dunia kerja contoh seperti tunjangan kesehatan, dana pensiun, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) **Kebutuhan Sosial**
Kebutuhan sosial dinilai sangat penting karena pegawai harus menunjukkan sikap interaksi positif dengan sesama diantaranya adalah membangun hubungan harmonis, saling mengapresiasi dalam kelompok, dan kebutuhan rasa saling menyayangi.
- 4) **Penghargaan**
Dengan adanya pengakuan atas kerja keras pegawai berdasarkan kemampuan yang dimiliki, yaitu dengan dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya maka, pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja.
- 5) **Aktualisasi Diri**
Seberapa jauh pegawai mampu untuk mewujudkan serta mengerahkan kinerjanya di dalam pekerjaannya, dimana pekerja didorong mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

Kinerja

Kinerja merupakan representasi suatu perbuatan dimana kinerja pegawai dilihat dari hasil kerja yang

telah ditempuh seseorang dalam melakukan kewajiban tugas-tugas yang ditanggung kepadanya yang berpedoman atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang bisa dicapai bagi seorang pribadi atau sekelompok orang pada suatu organisasi. Suwatno (2018:196) mengatakan “Kinerja dapat pula didefinisikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil kerja”.

Implementasi kinerja dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kemampuan organisasi mengapresiasi dan menjadikan sumber daya manusianya akan memengaruhi karakter dan sikap dalam melaksanakan kinerja. Karnadi (2023:723) berpendapat bahwa “Kinerja merupakan kebutuhan organisasi dapat mengelola kerjasama secara harmonis dengan menyatukan sehingga menjadi kesatuan yang utuh sebagai manajemen puncak dan bawahannya”.

Robbin (2016:260) berpendapat bahwa “Kinerja pegawai bisa diukur seberapa jauh tercapainya kinerja pegawai”. Kinerja pegawai memiliki lima indikator antara lain sebagai berikut:

- 1) **Kualitas kerja**
Kualitas kerja dapat diartikan sebagai kinerja yang baik yang mengedepankan keterampilan, ketelitian, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas dan aktivitas di suatu perusahaan

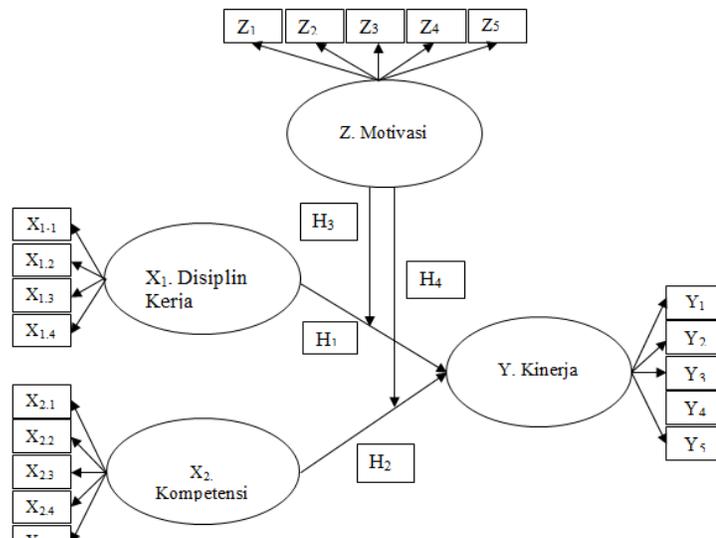
dengan prosedur yang telah ditetapkan.

- 2) **Kuantitas**
Biasanya dalam dunia kerja pegawai memiliki kuantitas secara fisik yang memungkinkan dan dalam rana pekerjaan kuantitas bisa disebut juga kapasitas pekerjaan yang dikerjakan atau daya serap produk yang diproduksi.
- 3) **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu sangat penting karena dengan keinginan untuk secara cepat dan tepat menyelesaikan pekerjaan juga dapat memangkas efisiensi kerja.
- 4) **Efektivitas**
Ketika pelaksanaan sumber daya manusia akan mengukur sejauh mana suatu tujuan atau hasil yang diinginkan dapat tercapai dalam memaksimalkan proses kinerjanya dengan mengedepankan keahlian dan kemampuan.
- 5) **Kemandirian**

Keahlian untuk mengambil inisiatif mandiri akan mampu menyelesaikan masalah dan cenderung tidak bergantung kepada orang lain merupakan sikap kemajuan pada diri pribadi dan baik untuk perusahaan.

Kerangka Konseptual

Sugiono (2017:60) berpendapat “Kerangka konseptual adalah rujukan konseptual dimana teori yang telah dikemukakan dengan berbagai faktor penetapan atau bukti sebagai masalah yang penting”. Kerangka konseptual biasanya memperkirakan hubungan antar variabel sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Penelitian ini menggunakan variabel independen berupa Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), variabel yang memoderasi ialah Motivasi (Z), adapun variabel dependen berupa Kinerja pegawai (Y). Hubungan antar variabel dalam penelitian tersebut. Berikut kerangka konseptual:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Sanusi (2013:44) mengatakan bahwa “Hipotesis berasal dari kata hipoberarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
- H₄ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Rancangan penelitian adalah kegiatan dimana seluruh perencanaan yang akan diteliti dan dijadikan sebagai rujukan atau pedoman dalam melakukan penelitian. Penelitian dapat didefinisikan sebagai alat suatu perangkat metodologi yang digunakan untuk pembuktian segala macam dorongan keingintahuan peneliti. Saebani (2018:54) berpendapat “Rancangan penelitian merupakan rencana kegiatan seluruh kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dan akan dijadikan dasar pedoman dalam melaksanakan penelitian. Rancangan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena prosedur penyajian metode berfokus pada data-data numeral.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menganalisis menggunakan uji statistika dimana menggunakan angka-angka dalam penyajian data. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses yang meliputi cara meneliti menggunakan sampel, pengumpulan data instrument penelitian, dan analisis data dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada dasarnya penelitian kuantitatif yaitu untuk menjawab sebuah fenomena yang terjadi dapat diuji dan diukur hasil dari hipotesis yang dirumuskan bias ditarik kebenarannya yang telah disimpulkan.

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo yang beralamat pada Krajan Timur Sumber Kolak, Panarukan, Situbondo. Kurang lebih penelitian ini selama tiga bulan yaitu pada bulan Mei sampai Juli 2024.

Populasi dan Sampel

“Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subjek tertentu yang memiliki karakteristik yang digunakann peneliti sebagai bahan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya” (Sugiono 2020:126). Populasi yang digunakan oleh peneliti pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo dengan jumlah pegawai keseluruhan adalah 41 pegawai selain pimpinan.

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang diambil dari populasi yang harus betul-betul bersifat representatif” (Sugiono

2020:127). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo berjumlah 41 sampel kecuali *manager*.

Identifikasi Variabel

Saebani (2018:328) mengatakan bahwa “variabel Penelitian merupakan semua yang berbentuk apa pun yang ditetapkan oleh penelitian sehingga diperoleh informasi tentang variabel tersebut, kemudian bisa diperoleh kesimpulan dalam suatu penelitian. Penelitian ini memiliki variabel diantaranya sebagai berikut: variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), variabel moderasi adalah motivasi (Z) dan variabel terikat kinerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

menggunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, studi pustaka, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Validitas konvergen (*convergen validity*) merupakan nilai faktor pada laten dengan indikator-indikatornya. Menurut Husein (2015:18) “Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliable)”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas juga dapat disebut sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bisa di anggap reliabel ketika nilai memenuhi syarat *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 dan *composite reliability* suatu variabel memiliki nilai diatas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) mengatakan “Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Uji multikolinieritas bisa ditinjau ketika kondisi dimana nilai VIF (*variance inflation factor*) $\leq 5,00$ maka tidak terjadi pelanggaran, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ menunjukkan terjadi pelanggaran uji multikolinieritas karena variabel bebas saling berkorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pada dasarnya sebuah model regresi yang pada umumnya menguji variabel berdistribusi secara normal apa tidak. Skewness dan kurtosis merupakan dua komponen yang terdapat pada uji normalitas. Jika nilai *skala skewness* dan kurtosis ada pada rasio -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Apabila rasio nilai *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada nilai dari -2,58 hingga 2,58 maka dapat diartikan data tidak terdistribusi normal.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2018:98) mengatakan “*Uji goodness of fit* merupakan model yang dilaksanakan dengan menguji fit indeks hasil sampel untuk menentukan pengaruh signifikan terhadap suatu model regresi”. Uji *goodness of fit* pada umumnya menggunakan tiga ukuran melalui aplikasi *Smart PLS 3.0* yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Index)*. Model struktural tersebut dapat dianggap fit dan layak ketika indeks sesuai kajian di suatu penelitian sesuai dengan data fakta pada lapangan yang diteliti sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari faktor terori dan praktek.

- a. *SRMR* dapat dikatakan fit ketika nilai $\leq 0,09$
- b. *Chi-Square* dapat dikatakan fit ketika nilai kecil
- c. *NFI* dapat dikatakan fit ketika nilai $> 0,5$

Uji koefisien determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi adalah mengukur persamaan struktural melalui nilai *R Square*”. Pada dasarnya koefisien determinasi menguji hasil hipotesis yang ditentukan perubahan nilai persentase konstruk terikat yang dipengaruhi variabel bebas. *R Square* bernilai positif dalam rentang 0 hingga 1, sedangkan sisa dari nilai R^2 dipengaruhi variabel lain yang tidak bisa diukur secara langsung.

Persamaan Struktural (*inner model*)

Ghozali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi untuk menguji hubungan antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Uji hipotesis persamaan struktural menguji seberapa signifikan nilai variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel independen terhadap dependen dan nilai *R-Square output* laten. Koefisien jalur nilainya tinggi maka semakin kuat pengaruh hubungan variabel eksogen terhadap endogen. Persamaan struktural sebagai berikut :

- a. Persamaan Struktural
 $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi
 $Y = \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z$

Keterangan:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompetensi

Z = Motivasi

Y = Kinerja

β_1, β_3 = Nilai koefisien regresi disiplin kerja

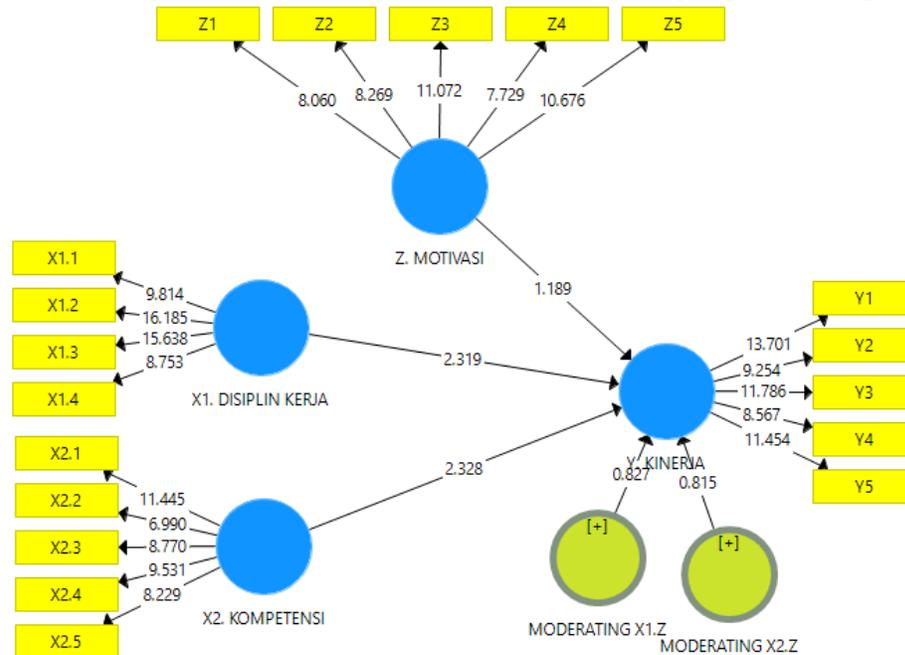
β_2, β_4 = Nilai koefisien regresi kompetensi

Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dalam analisis regresi terdapat suatu hipotesis atau asumsi berupa fenomena yang akan di uji kebenarannya secara metodologi penelitian. Jawaban dari asumsi atas fenomena peneliti yang di jabarkan akan dijawab kebenarannya melalui hubungan antar variabel. Pengaruh signifikansi positif atau negatif suatu variabel dapat dilihat melalui nilai P

value, T Statistic, original sample Jika nilai P value lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan

berpengaruh signifikan. Jika nilai P value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,369), Nilai T-Statistic yaitu 2.319 (>1,964) dengan nilai P Value yaitu 0,021 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji metodologi penelitian, ketika disiplin kerja disematkan kepada para pegawai dapat mengalami eskalasi positif, maka kinerja akan juga mengalami peningkatan. Artinya Disiplin kerja dapat dilaksanakan

dengan baik melalui beberapa kriteria yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya. Lebih khususnya ketika pegawai masuk jam kerja sesuai prosedur, mengenakan seragam sesuai aturan, dan menunjukkan perilaku sikap solidaritas terhadap rekan kerja maka peran disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung studi pustaka milik Karnadi & Ediyanto (2021) serta Tsurya & Fernos, (2023).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,352), Nilai *T-Statistic* yaitu 2.328 (>**1,964**) dengan nilai *P Value* yaitu **0,020** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu keahlian, kreativitas, dan inovasi yang dimiliki oleh seseorang *assistant manajer* dan *team leader* dapat diaktualisasikan dalam dunia kerja maka akan meningkatkan kinerja. Bisa diartikan ketika pegawai dapat dilihat dari motif pegawai itu selaras dengan visi misi PT. PLN UP3, mengedepankan watak yang menghasilkan mental dalam berkarakter sesuai penggalangan kompetensi perusahaan, memiliki nilai konsep diri pada pribadi pegawai dalam menjalankan tugas, pengetahuan dapat diaplikasikan melalui proses pembelajaran, keterampilan berupa cakap dalam melaksanakan tugas dan berkomunikasi yang baik dalam perusahaan, sehingga meningkatkan kompetensi yang sesuai dapat mengakibatkan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Karnadi dan Ediyanto (2021) dan Dermawan *et. al.* (2022). Namun, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Yanti dan Putri (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Variabel Moderasi

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu Negatif (-0,092), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,827 (<**1,964**) dengan nilai *P Value* yaitu **0,409** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Peranan Disiplin kerja yang dijalankan secara baik oleh pegawai akan berdampak terhadap Kinerja pegawai. Akan tetapi dalam penambahan Motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri pengaruh Disiplin Kerja semakin menurunkan signifikan dalam mendorong peningkatan Kinerja, sehingga berdampak kepada menurunnya kedisiplinan serta ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan yang menjadi faktor kaulitas dan kuantitas Kinerja pegawai. Hasil temuan ini menolak penelitian sebelumnya oleh Putri *et. al.* (2023).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Variabel Moderasi

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu Positif (0,109), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,815 (<**1,964**) dengan nilai *P Value* yaitu **0,416** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh

Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y), artinya Motivasi dapat memperlemah signifikansi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja, Artinya semakin tinggi penerapan Motivasi yang diberikan pada tempat kerja maka akan memperlemah Kompetensi terhadap Kinerja oleh sebab itu, **Hipotesis 4 ditolak**. Ketika pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dalam aturan perusahaan akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang baik, namun variabel motivasi sebagai moderasi justru berpengaruh kepada penurunan Kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai, Untuk itu hasil temuan ini menekankan bahwa peran motivasi memperlemah (tidak signifikan) terhadap Kinerja pegawai yang dibangun melalui Kompetensi. Hasil temuan ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Firdaus (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, (H_1 diterima);
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja, (H_2 diterima);
3. Motivasi berpengaruh negatif dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H_3 ditolak);
4. Motivasi berengaruh positif dalam memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja namun tidak signifikan, (H_4 ditolak).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo

Bagi PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Situbondo dapat menjadi petunjuk tentang penerapan Disiplin Kerja yang baik saat ini. Disiplin Kerja tersebut mampu membentuk kepribadian yang baik dalam melayani untuk seluruh elemen yang ada di tempat kerja. Disamping itu ada ada elemen Kompetensi juga yang menjadi hal yang penting untuk menciptakan kemampuan Kinerja, sehingga kedua hal tersebut bisa membangun kreativitas pegawai untuk supaya terus menggali kemampuannya dan diterapkan dalam berbagai aktivitas dalam bekerja yang kemudian berdampak pada Kinerja SDM.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi dalam meningkatkan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbatu yang berkaitan dengan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Dermawan, A, Kusnadi, E dan Ediyanto. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara Xi Medika (Persero) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (10): 1996-2008.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2249>
- Firdaus, A., Disman, D., & Masruroh, R. (2022). Efek Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen IgsM*. Volume 5 (1).
<https://doi.org/10.25134/ijsm.v5i1.5990>
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono. (2013). *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika, Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Eviews 8*. Semarang: Universitas.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Bumi Aksa.
- Husein. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (Pls) Dengan Smart Pls 3.0*. Universitas Brawijaya: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Karnadi & Edyanto, (2021). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. FEB UNARS. Volume 19 (2) : 143–158.
<https://doi.org/10.36841/growth-journal.v19i2.1602>
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Bogor: In Media.
- Putri, Y. P., Saddewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). *Lembaga Kita*, Volume 9 (4): 1113–1131.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1231>
- Robbin, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Saebani, B. A., & Sutisna, Y. (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, D. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tsurya & Fernos, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*. Volume 2 (2).
<https://doi.org/10.55606/jupimanan.v2i2.1654>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanti, Z., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. *Innovative*, Volume 3 (4).
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.4192>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Ssumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.