

## PENGARUH KOMPETENSI KERJA, *ACHIEVMENT MOTIVATION*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN NUSANTARA POWER UP GRESIK

Mirza Ghiffari Rahmansyah  
Mirzaghiffarirahmansyah@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

### ABSTRACT

*The role of employees' performance is crucial in running a company's operations. The company will keep improving its employees' performance to achieve the goals that have been stated. Therefore, employees are one of the assets that need to be protected. This research aimed to examine and analyze the effect of work competence, achievement motivation, and work discipline on employees' performance. Moreover, the population was regular employees at PT. PLN Nusantara Power UP, Gresik. The research was quantitative. The data collection technique used non-probability sampling, with incidental sampling as its sampling technique. Furthermore, with the Slovin formula, 73 respondents from 276 employees fulfilled the criteria as a sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result showed that work competence had a positive and significant effect on employees' performance. Likewise, Achievement Motivation had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, work discipline had a significantly positive effect on employees' performance.*

*Keywords: work competence, achievement motivation, work discipline, employees' performanc*

### ABSTRAK

Peran kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional di perusahaan. Perusahaan akan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, sehingga karyawan merupakan salah satu aset yang harus dijaga oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja, *Achievement Motivation*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan tetap PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian diperoleh dengan teknik non probability sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan Insidental Sampling. Jumlah seluruh populasi sebanyak 276 populasi. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan rumus slovin sebanyak 73 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yang disebar. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menentukan kelancaran operasional suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global dan pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada manajemen SDM yang efektif dan strategis. Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mewujudkan visi, misi, serta strategi perusahaan. Sari (2016) menekankan bahwa SDM menjadi aset yang sangat berharga, berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan dan proses kerja perusahaan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan bersama. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena kurangnya kualitas SDM dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan seiring berjalannya waktu, terutama dalam menghadapi dinamika perkembangan zaman. Oleh karena itu, setiap

perusahaan diharapkan dapat mengembangkan potensi SDM-nya dan bersikap adaptif terhadap perubahan yang terjadi.

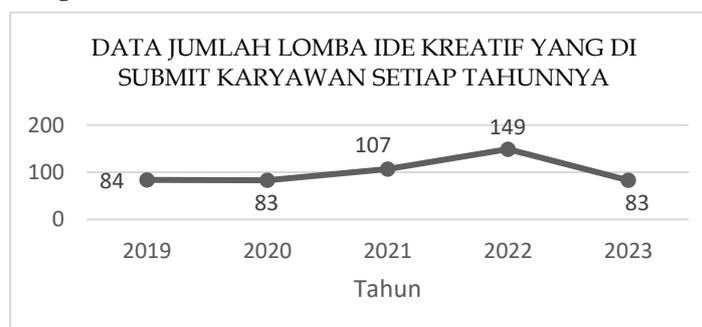
PT PLN Nusantara Power UP Gresik merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembangkit listrik dengan mempunyai 3 (tiga) macam mesin pembangkit tenaga listrik yang dapat beroperasi yakni Pembangkitan Listrik Tenaga Gas (PLTG), Pembangkitan Listrik Tenaga Uap (PLTU), Pembangkitan Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU). Pada 01 Januari 2023 merubah nama menjadi PT. PLN Nusantara Power UP Gresik yang semulanya bernama PT Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali (PJB) UP Gresik, perusahaan ini termasuk salah satu sub-holding PLN Nusantara Power sebagai Generation Company 1 (Genco 1). Kapasitas produksi listrik yang mampu dihasilkan oleh PT. PLN Nusantara Power UP Gresik dengan 3 (tiga) macam mesin sebesar 12.814 GWh per tahun. Peneliti melakukan penelitian pada PT PLN Nusantara Power UP Gresik dikarenakan peneliti sudah melakukan pra penelitian ketika Kuliah Kerja profesi (KKP) di lokasi tersebut, dan lokasi penelitian ini sesuai dengan karakter permasalahan yang peneliti angkat. Salah satu fenomena menarik yang layak diperhatikan dalam penelitian ini adalah penurunan hasil produksi listrik dari PT PLN Nusantara Power UP Gresik dari tahun 2018 hingga 2022, berikut merupakan data produksi pada PT PLN Nusantara Power UP Gresik:

**Tabel 1**  
**Data produksi pembangkit PT PLN Nusantara Power UP Gresik**

Tahun	Produksi Pembangkit	
	MW	%
2018	9.753	37,73
2019	7.642	32,78
2020	6.355	35,67
2021	5.810	28,15
2022	5.253	30,78

Sumber : [www.plnnusantarapower.co.id](http://www.plnnusantarapower.co.id) - Statistik 2018 - 2022

Berdasarkan tabel 1, data produksi PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Gresik dapat dilihat pada tahun 2018 hingga 2022 produksi listrik PT PLN Nusantara Power UP Gresik mengalami penurunan produksi listrik. Penurunan hasil produksi dapat mengakibatkan berbagai dampak yang merugikan. Ketika hasil produksi perusahaan menurun, hal tersebut bisa mengakibatkan terhambatnya pasokan listrik, peningkatan tekanan keuangan akibat pendapatan yang menurun, penggunaan sumber daya yang tidak efisien, penurunan produktivitas karyawan, serta kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Berkaitan dengan dampaknya pada motivasi, di mana semangat berkompetisi dan fokus pada prestasi individu karyawan juga dapat terpengaruh. Dugaan ini didukung oleh data ketidakstabilan partisipasi karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik dalam mengikuti lomba ide kreatif yang diselenggarakan oleh perusahaan. Data karyawan yang mengikuti lomba ide kreatif menunjukkan tidak stabil dalam keterlibatan karyawan pada kegiatan tersebut sebagai berikut:



**Gambar 1**

**Data karyawan yang mengikuti lomba kreatif**  
Sumber : Data PT PLN Nusantara Power UP Gresik

Berdasarkan gambar 1, terlihat fluktuasi jumlah karyawan yang ikut serta dalam lomba ide kreatif selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, jumlah karyawan yang berpartisipasi mencapai 84 orang, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 83 orang. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan yang signifikan dengan partisipasi sebanyak 107 karyawan. Selanjutnya, pada tahun 2022, jumlah karyawan yang mengikuti lomba ide kreatif mencapai 149 orang, mencerminkan peningkatan yang cukup signifikan. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kembali yang cukup signifikan menjadi 83 orang. Ketidakstabilan dalam prestasi individu karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Gresik yang disebabkan oleh masalah motivasi berprestasi dan kurangnya pengetahuan dalam memecahkan masalah. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan, produktivitas kerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial dan menentukan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. PLN Nusantara Power UP Gresik.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil dari usaha individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja dapat diukur melalui hasil kerja dan perilaku kerja yang tercapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab pada suatu periode tertentu. Kinerja karyawan menjadi unsur krusial dalam operasi dan kesuksesan perusahaan, sebab kinerja yang baik mampu memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut literatur, adalah kompetensi kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam mendukung pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga kompetensi diharapkan memiliki tujuan untuk membentuk karakter kerja pegawai yang mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:238), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Melihat dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja sangat penting diterapkan dikarenakan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan semakin meningkatnya kinerja karyawan, maka produktivitas karyawan pasti akan mengikuti peningkatan.

Pada penelitian oleh Apridasari (2022), mengungkapkan bahwa variabel kompetensi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Tetapi, tidak sejalan dengan penelitian yang dibuat oleh Susanti (2021), menyatakan bahwa hubungan kompetensi manajerial terhadap kinerja guru tidak ada pengaruh signifikan. Melihat adanya research gap yang menunjukkan hasil penelitian yang inkonsistensi antara hasil penelitian Apridasari (2022) dan Susanti (2021), sehingga perlu dilakukan penelitian tentang kompetensi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Selain faktor kompetensi kerja, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya faktor Achievement Motivation. Achievement motivation merupakan suatu kebutuhan dalam individu untuk mencapai prestasi yang signifikan dan menghasilkan prestasi dengan mendapatkan predikat terpuji. *Achievement Motivation* bertujuan untuk mengembangkan motivasi diri pada karyawan dengan efektif, sehingga karyawan yang mampu meningkatkan motivasi diri secara efektif akan berdampak positif pada kehidupan kerja sehari-hari dan meningkatkan kinerja mereka. Penting bagi perusahaan untuk memandu aspek ini dengan baik, menyesuaikan dengan prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Menurut *Mc Clelland*, achievement motivation adalah dorongan untuk melebihi standar-standar yang ada dan berusaha keras untuk mencapai keberhasilan (Robbins, 2008:230). Dorongan motivasi suatu kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan, hal itu berguna untuk menjadi alat untuk membangkitkan gairah semangat kerja pada karyawan.

Penelitian tentang hubungan variabel *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan memiliki hasil berbeda. Hasil penelitian yang mendukung pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja pegawai dibuat oleh Mawarni (2020), yang menyatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang tidak sependapat pada hubungan variabel pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja guru yaitu dibuat oleh Muhidin (2019), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *achievement motivation* terhadap kinerja guru. Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian, sehingga perlunya dilakukan sebuah penelitian tentang *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor kompetensi kerja dan *achievement motivation*, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang mendorong para karyawan untuk melakukan segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, semakin tinggi disiplin kerjanya maka karyawan juga akan mengalami peningkatan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai ketika karyawan menjalankan disiplin dengan baik. Berdasarkan pada Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi, disiplin memiliki peran yang sangat berarti bagi perusahaan. Disiplin memiliki peran penting dalam suatu perusahaan karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Implementasi disiplin yang baik di lingkungan kerja menjadi kunci untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Tanpa penerapan disiplin yang efektif, perusahaan dapat menghadapi kesulitan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Vallennia *et.al.*, (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Pradipta (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah peneliti uraikan dan juga uraian terkait fenomena yang terjadi pada PT PLN Nusanatara Power UP Gresik maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja, *Achievment Motivation* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusanatara Power Up Gresik".

Kajian empiris yang dihasilkan memunculkan hasil yang kontroversi, sehingga dapat dirumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik?, (2) Apakah *achievement motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik?, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik, (2) Untuk mengetahui dan menganalisa *achievement motivation* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik, (3) Untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Nusanatara Power UP Gresik.

## TINJAUAN TEORITIS

Kinerja adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi selama periode tertentu, dengan acuan pada berbagai standar seperti biaya historis, akuntabilitas, atau proyeksi, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi, pertanggungjawaban, atau akuntabilitas manajemen. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan individu agar mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku. Oleh karena itu, penilaian kinerja

diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi dan mengarahkan perilaku. Dalam pandangan Amirullah (2015:231), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha individu yang berhasil dicapai melalui kemampuan dan tindakan yang dilakukan dalam situasi tertentu. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja mencerminkan hasil dan perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam rentang waktu tertentu.

Kompetensi sebagai tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan atau individu, mencakup berbagai elemen seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017:271), kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaan yang bersumber dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh individu pekerja itu sendiri. Sudarmanto (2009:47) menyatakan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi yang memiliki dampak langsung pada kinerja individu. Kompetensi ini mencerminkan persyaratan dasar dalam hal informasi dan kinerja yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya, kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap pribadi, sehingga kemampuan umumnya dapat diartikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam suatu organisasi. Berbagai definisi yang telah disebutkan mencerminkan konsep umum bahwa kompetensi pada dasarnya melibatkan keterampilan dan karakteristik yang memungkinkan individu untuk berhasil dalam tugas mereka. Komponen utamanya mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi sering digunakan sebagai alat untuk mewujudkan nilai-nilai inti dalam sebuah organisasi, dan pendekatan ini sangat berguna terutama dalam manajemen sumber daya manusia.

*Achievement motivation* adalah dorongan atau motivasi individu untuk meraih pencapaian dan kesuksesan dalam pekerjaan. Ini adalah dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan yang mengandung unsur prestasi, seperti mencapai target yang tinggi, mengatasi tantangan, dan meraih pengakuan atau pujian atas kinerja yang baik. *Achievement motivation* adalah kebutuhan untuk mencapai keunggulan, memenuhi serangkaian kriteria, dan berjuang untuk mencapai kesuksesan (Mc Clelland dalam Robbins dan Judge, 2015:131). Penjelasan oleh Stenberg dan Williams (2011), menjelaskan bahwa *achievement motivation* adalah dorongan individu yang signifikan untuk mencapai standar perilaku yang tinggi, termasuk upaya yang intens dan berulang dalam jangka panjang untuk mencapai sesuatu yang sulit.

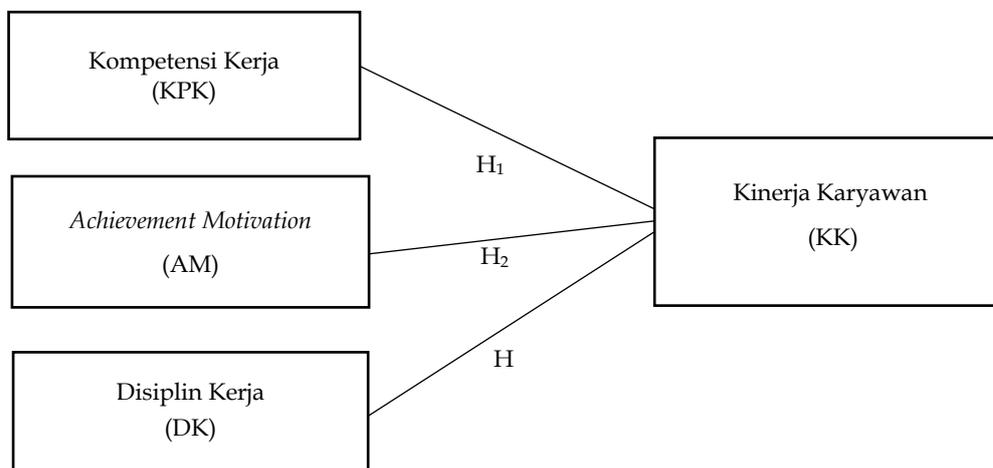
Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan, norma, tata tertib, dan kewajiban yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta komitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Rivai dan Sagala (2011: 825) menyatakan disiplin kerja sebagai sebuah alat yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka. Hal ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Pendekatan lain dalam mendefinisikan disiplin kerja, seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan-tujuan suatu organisasi, disiplin memiliki peran yang sangat berarti bagi perusahaan.

### **Rerangka Pemikiran**

Rangka konseptual pada dasarnya ialah suatu kerangka yang mengaitkan variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen) dengan tujuan mengukur

keterkaitan antar variabel dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, kompetensi kerja, achievement motivation, dan disiplin kerja dianggap sebagai variabel bebas, sementara kinerja dianggap sebagai variabel terikat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen terhadap kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Dengan merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, model konseptual dari penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:



Gambar 2  
Rangka Pemikiran

### Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan pembahasan teori yang telah disajikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

#### Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam mendukung pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga kompetensi diharapkan memiliki tujuan untuk membentuk karakter kerja pegawai yang mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan.

Apridasari (2022), mengungkapkan bahwa variabel kompetensi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Tetapi, tidak sejalan dengan penelitian oleh Susanti (2021), menyatakan bahwa hubungan kompetensi manajerial terhadap kinerja guru tidak ada pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diduga hipotesis yang digunakan yaitu:

H<sub>1</sub>: Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Pengaruh Achievement Motivation Terhadap Kinerja Karyawan

*Achievement motivation* merupakan suatu kebutuhan dalam individu untuk mencapai prestasi yang signifikan dan menghasilkan prestasi dengan mendapatkan predikat terpuji. *Achievement motivation* bertujuan untuk menumbuhkan motivasi diri pada karyawan secara efektif, sehingga karyawan yang mampu menumbuhkan motivasi diri secara efektif akan sangat mempengaruhi kehidupan kerja sehari-hari dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang mendukung pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja pegawai dibuat oleh Mawarni (2020), yang menyatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian yang tidak sependapat pada hubungan variabel pengaruh *achievement motivation* terhadap kinerja guru yaitu dibuat oleh Muhidin (2019), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara

*achievement motivation* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diduga hipotesis yang digunakan yaitu:

H<sub>2</sub>: Achievement Motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang mendorong para karyawan untuk melakukan segala aktivitas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan, semakin tinggi disiplin kerjanya maka karyawan juga akan mengalami peningkatan kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai ketika karyawan menjalankan disiplin dengan baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Vallennia *et.al.*, (2020), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan Pradipta (2020), disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. Dari hasil penelitian diatas, menunjukkan hasil penelitian yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diduga hipotesis yang digunakan yaitu:

H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Kompetensi Kerja, Achievement Motivation, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PLN Nusantara Power UP Gresik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kuantitatif, yang berfokus pada penjelasan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode kuantitatif ini berkaitan dengan penyelesaian masalah berdasarkan data aktual, yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif ditekankan pada filosofi positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi kriteria keilmuan seperti konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi dapat diartikan sebagai area generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek dengan mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup orang, tetapi juga mencakup obyek dan unsur alam lainnya. Populasi bukan sekadar jumlah dalam obyek yang dipelajari, melainkan juga mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh obyek tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi semua karyawan tetap PT. PLN Nusantara Power UP Gresik, yang berjumlah 276 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah teknik Sampling Insidental. Metode Sampling Insidental merupakan cara penentuan sampel di mana sampel dipilih secara kebetulan atau insidental saat berinteraksi dengan peneliti, dengan syarat bahwa orang yang ditemui secara kebetulan dianggap sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2017:85).

Dalam penelitian ini, populasi belum dapat diketahui, sehingga penelitian menetapkan jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 276 populasi. Penentuan ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{276}{1+276(0.1)^2} = 73,4 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi :  $e = 0.1$

Dalam Rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

a. Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

b. Nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah populasi yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 276 responden. Dengan menggunakan presentase kelonggaran Slovin sebesar 10%, hasil perhitungan Slovin menunjukkan bahwa jumlah responden menjadi 73 karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan mempermudah dalam pengolahan data dan meningkatkan keakuratan hasil pengujian.

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224), langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utamanya adalah memperoleh data. Tanpa pengetahuan tentang teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan berhasil mendapatkan data yang memenuhi standar kumpulan data. Teknik pengumpulan data disesuaikan dengan sumber data yang tersedia dalam penelitian ini. Peneliti memilih menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, dimana data dikumpulkan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi. Dengan menyebarkan kuesioner ini, peneliti berharap mendapatkan informasi yang valid dan relevan. Kuesioner yang telah disusun oleh peneliti akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. PLN Nusantara Power UP Gresik.

Jenis data dalam penelitian ini, digunakan data primer yang diperoleh melalui tabulasi kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan penggunaan data dokumen. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, yaitu responden. Data primer mencakup aspek kompetensi kerja, achievement motivation, dan disiplin kerja.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner pertanyaan/pernyataan, di mana responden memberikan jawaban menggunakan angka yang memiliki makna pada setiap angka tersebut. Jawaban dari responden dalam penelitian ini dinilai dengan memberikan skor berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dan indikator tersebut menjadi dasar untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 2**  
**Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merujuk pada segala bentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi, dengan tujuan memperoleh informasi yang akan membantu dalam mengambil kesimpulan.

## Definisi Operasional Variabel

Masyhuri (2008:163) menjelaskan bahwa definisi operasional merujuk pada penjelasan mengenai metode-metode tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk mengukur ntuk mengukur (mengoperasionalkan) construct menjadi variabel penelitian yang dapat diamati. Dalam penelitian ini, variabel terbagi menjadi dua, yakni variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

## Variabel Independen

Kompetensi kerja perilaku yang dapat diukur atau diamati untuk menilai pencapaian dari kompetensi yang digunakan sebagai acuan penilaian hasil kerja di PT PLN Nusantara Power UP Gresik dapat disebut sebagai kompetensi. Menurut Sutrisno (2014) telah mengidentifikasi beberapa indikator dan aspek yang terkait dengan konsep kompetensi: a) Pengetahuan; b) Pemahaman; c) Kemampuan; d) Nilai; e) Sikap; f) Minat.

Achievement motivation merupakan satu pendorong emosional yang mengarahkan karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik menuju pencapaian tujuan. Indikator yang diterapkan dalam penelitian ini terkait dengan konsep McClelland (dalam Robbin dan Judge, 2015:131): a) Dorongan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan; b) Ketertarikan pada pekerjaan yang menantang; c) Bertanggung jawab; d) Bersedia mengambil risiko; e) Kemampuan untuk menjadi kreatif dan inovatif.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, kurangnya penerapan disiplin kerja dapat menghambat perusahaan mencapai hasil optimal. Mangkunegara dan Octorent (2015:93) menyatakan indikator-indikator dari disiplin kerja, yang jika diterapkan dengan baik, akan meningkatkan prestasi kerja: a) Kepatuhan pada waktu kedatangan dan kepatuhan pada jam pulang; b) Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku; c) Penggunaan seragam kerja sesuai dengan ketentuan; d) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

## Variabel Dependen

Kinerja karyawan adalah tindakan atau aktivitas yang diperlihatkan oleh individu dalam menjalankan tugasnya di PT PLN Nusantara Power UP Gresik dengan tujuan mencapai suatu target. Untuk menilai kinerja karyawan, beberapa indikator terkait kriteria kinerja dapat digunakan menurut Mangkunegara (2017:75): a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Pelaksanaan tugas; d) Efektivitas; e) Kemandirian.

## Teknik Analisis Data

Metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data dapat lebih mudah dipahami dan memberikan manfaat untuk menemukan solusi terhadap masalah, terutama dalam konteks penelitian, dikenal sebagai teknik analisis data. Dalam penelitian ini, teknik analisis data melibatkan penggunaan model analisis regresi linier berganda dengan dukungan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

## Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menguraikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa tujuan membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum atau dilakukan generalisasi. Dalam konteks penelitian ini, digunakan SPSS untuk melakukan analisis uji deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persentase menggunakan rumus interval sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{interval kelas} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

1. Nilai interval  $4,20 < x \leq 5$  berada dalam kategori sangat setuju sekali
2. Nilai interval  $3,40 < x \leq 4,20$  berada dalam kategori sangat setuju
3. Nilai interval  $2,60 < x \leq 3,40$  berada dalam kategori netral
4. Nilai interval  $1,80 < x \leq 2,60$  berada dalam kategori tidak setuju
5. Nilai interval  $1 < x \leq 1,80$  berada dalam kategori sangat tidak setuju

### Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk menilai kecocokan instrumen dalam mengumpulkan data mengenai kinerja karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Sebagai langkah awal dalam pengumpulan data, penting untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen tersebut.

Uji validitas adalah suatu tingkat keakuratan alat pengukur dalam menilai isi sesungguhnya yang diukur oleh penelitian. Analisis validitas item bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap pertanyaan benar-benar valid, dengan setidaknya menetapkan tingkat kesesuaian data yang diperoleh dengan pengukuran sebenarnya. Dalam konteks alat pengukur yang digunakan, analisis ini melibatkan korelasi antara skor item dan skor total item. Dalam hal ini, koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa item-item tersebut dapat dianggap valid sebagai pembentuk indikator.

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, seperti kuesioner, dapat diandalkan atau dipercaya. Ghozali (2013:47) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan suatu kuesioner, yang sekaligus menjadi indikator dari variabel yang diukur. Suatu kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban yang diberikan oleh responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Evaluasi reliabilitas dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu pengukuran ulang (*repeated measure*) atau pengukuran sekali saja (*one shot*). Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas *one shot* (hanya sekali). Pengukuran dilakukan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ .

### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, akan diterapkan analisis regresi linier berganda, suatu metode sistematis untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus persamaan regresi linier berganda yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{KPK} + \beta_2 \text{AM} + \beta_3 \text{DK} + e$$

Keterangan:

KK: Kinerja Karyawan

$\alpha$  : konstanta

$\beta$  : koefisien regresi

KPK : Kompetensi Kerja

AM : *Achievement Motivation*

DK : Disiplin Kerja

e : *error* (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik pada persamaan regresi sederhana yang diterapkan dalam pengujian ini, melibatkan:

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2021:196). Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, sehingga jika asumsi ini dilanggar, kevalidan uji statistik menjadi tidak berlaku, terutama untuk sampel kecil. Evaluasi normalisasi data dapat dilakukan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, yang sering disebut sebagai uji instrument. Keputusan terkait normalitas didasarkan pada nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah penjelasan mengenai pendekatan atau metode *Kolmogorov-Smirnov*: (1) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka data tersebut memiliki distribusi normal; (2) Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak mengikuti distribusi normal.

Uji multikolinearitas berguna untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Penilaian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* melalui hasil analisis menggunakan SPSS. Jika nilai VIF melebihi 0,1 atau lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model tersebut.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidakseragaman *variance* dari residual antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2021:178). Homoskedastisitas, yang berarti varians residual tetap, dianggap indikasi model regresi yang baik. Dalam penelitian ini, deteksi homoskedastisitas/heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan *scatterplot*. Keputusan dalam uji heteroskedastisitas berdasarkan *scatterplot* sebagai berikut: a) Jika terdapat pola khusus pada *scatterplot*, seperti pola gelombang atau penyempitan setelah penyebaran, hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas; b) Jika tidak ada pola yang jelas dan titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka itu dapat diartikan sebagai tanda tidak adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Uji kecocokan model (*Goodness of fit*) merupakan pengujian kesesuaian antara hasil pengamatan tertentu (frekuensi pengamatan) dengan frekuensi yang diharapkan berdasarkan nilai teoritisnya (frekuensi teoritis).

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kecocokan atau kelayakan model regresi berganda dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini memungkinkan penilaian terhadap apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut memenuhi standar kelayakan. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, model penelitian dianggap layak atau tidak layak berdasarkan kriteria tertentu: a) Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , model regresi dianggap layak digunakan; b) Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , model regresi dianggap tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Di sisi lain, nilai  $R^2$  yang mendekati satu menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai yang tercantum dalam tabel distribusi (Ghozali, 2013:99). Uji t dalam penelitian ini akan membantu peneliti dalam mengevaluasi dampak variabel bebas secara individual, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ : a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak; b) Jika nilai

signifikansi  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS, hasil pengujian dapat diketahui menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja dan kinerja karyawan dianggap valid. Karena keseluruhan dalam item ini pernyataan ini memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas merupakan konsistensi jawaban responden diuji dengan pertanyaan yang diajukan. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel pada penelitian ini yaitu kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karena, keseluruhan dalam item pernyataan ini memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.738	1.158		-1.501	.138
	Kompetensi Kerja	.042	.071	.047	.593	.045
	<i>Achievement Motivation</i>	.833	.077	.758	10.818	.000
	Disiplin Kerja	.236	.094	.180	2.497	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, 2024

Tabel 3 menunjukkan dengan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = 1.738 + 0.042KPK + 0.833AM + 0.236DK + e$$

(1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1.738 yang menunjukkan bahwa bernilai positif artinya variabel kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja, tetap atau = konstanta, artinya kinerja karyawan meningkat; (2) Koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0.042 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompetensi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika tingkat kompetensi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat; (3) Koefisien regresi *achievement motivation* sebesar 0.833 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *achievement motivation* dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika tingkat *achievement motivation* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat; (4) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.236 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan jika tingkat disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat ukur SPSS memperoleh hasil pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93355969
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.085
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 <sup>c</sup>

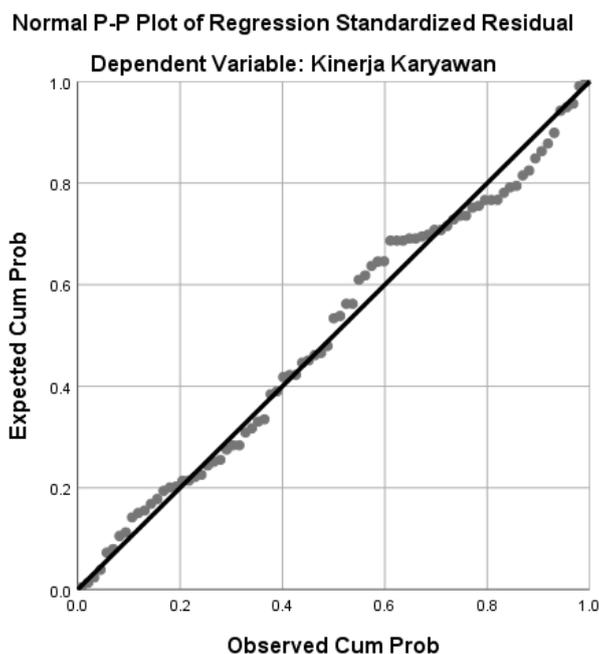
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa *asymptotic significance* sebesar  $0,197 > 0,05$  artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian. Dalam menilai normalitas data dapat menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Hasil grafik dalam uji normalitas yang telah diolah melalui SPSS dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 3**

**Grafik Normalitas**

Sumber: Output SPSS, 2024

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal artinya semua data berdistribusi normal dan model regresi ini menunjukkan bahwa variabel layak digunakan.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel kompetensi kerja, achievement motivation, disiplin kerja

terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.738	1.158		-1.501	.138		
	Kompetensi Kerja	.042	.071	.047	.593	.045	.320	3.121
	<i>Achievement Motivation</i>	.833	.077	.758	10.818	.000	.415	2.409
	Disiplin Kerja	.236	.094	.180	2.497	.015	.393	2.547

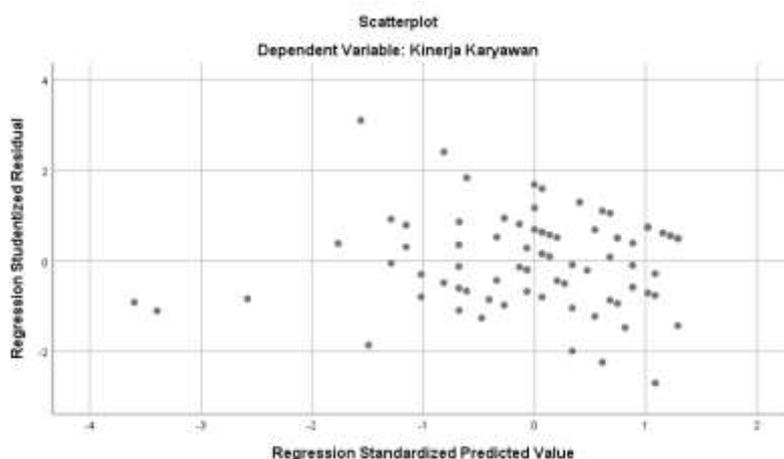
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 5 menunjukkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan, maka akan diperoleh nilai *tolerance* 0,10 dan nilai VIF 10 dari masing-masing variabel berturut-turut sebagai berikut: a) nilai *tolerance* kompetensi kerja sebesar 0,320 > 0,10 dan VIF kompetensi kerja sebesar 3.121 < 10 artinya pada variabel kompetensi kerja tidak terjadi adanya multikolinieritas dalam regresi ini; b) nilai *tolerance achievement motivation* sebesar 0,415 > 0,10 dan VIF *achievement motivation* sebesar 2.409 < 10 artinya pada variabel *achievement motivation* tidak terjadi adanya multikolinieritas dalam regresi ini; c) nilai *tolerance* disiplin kerja sebesar 0,393 > 0,10 dan VIF disiplin kerja sebesar 2.547 < 10 artinya pada variabel disiplin kerja tidak terjadi adanya multikolinieritas dalam regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas antara variabel kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4**  
**Sumber: Output SPSS, 2024**

Berdasarkan pada gambar 4 menunjukkan bahwa pola titik-titik *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar, maka penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang akan dianalisis memiliki kelayakan model yang tinggi. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**Anova<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.880	4	127.960	140.704	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.750	69	.909		
	Total	446.630	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, Kompetensi Kerja

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 6 menunjukkan jika hasil uji F sebesar 140.704 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa uji F berdistribusi normal dan layak untuk digunakan penelitian.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan pada variabel kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.853	.95364

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Achievement Motivation*, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Tabel 7 menunjukkan jika hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,860. menunjukkan jika kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan sebesar 86,0% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 14% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji t digunakan untuk menguji apakah adanya pengaruh antara variabel kompetensi kerja, *achievement motivation*, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.738	1.158		-1.501	.138
	Kompetensi Kerja	.042	.071	.047	.593	.045
	<i>Achievement Motivation</i>	.833	.077	.758	10.818	.000
	Disiplin Kerja	.236	.094	.180	2.497	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil pengujian hipotesis (uji t) berdasarkan tabel 8 dapat memberikan penjelasan sebagai berikut: (1) H<sub>1</sub>: Kompetensi kerja memperoleh nilai t sebesar 0.593 dan nilai signifikan sebesar 0,045. artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kompetensi kerja diterima artinya kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) H<sub>2</sub>: *Achievement motivation* memperoleh nilai t sebesar 10.818 dan nilai signifikan sebesar 0,000. artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis *achievement motivation* diterima artinya *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) H<sub>3</sub>: Disiplin kerja memperoleh nilai t sebesar 2.497 dan nilai signifikan sebesar 0,015. artinya nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis disiplin kerja diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden rata-rata dalam memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi kerja yang meliputi: Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terbukti dengan nilai signifikansi sebesar  $0.045 < 0,05$ .

Dari hasil analisis deskriptif responden, terlihat bahwa nilai terendah yang diperoleh responden adalah sebesar 4,27 dengan indikator pengetahuan. Sebagian karyawan memiliki pengetahuan yang rendah, hal ini dikarenakan pendidikan terakhir dari karyawan didominasi oleh lulusan SMA/SMK sehingga pengetahuan secara teoritis kurang. Sedangkan, nilai tertinggi dari kompetensi kerja yang diperoleh sebesar 4,52 dengan indikator pemahaman. Sebagian karyawan memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan dapat mengalami pengalaman langsung dan seringnya mendapatkan pelatihan karyawan untuk menunjang pemahaman dan kualitas kerja mereka.

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang melibatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Memiliki kompetensi yang memadai akan mempermudah karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik. Meningkatnya kompetensi kerja dapat menghasilkan beragam dampak positif, termasuk peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Apridasari (2022) mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Susanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Achievement Motivation* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden rata-rata dalam memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel *achievement motivation* yang meliputi: Dorongan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan, Ketertarikan pada pekerjaan yang menantang, Bertanggung jawab, Bersedia mengambil risiko, Kemampuan untuk menjadi kreatif dan inovatif. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terbukti dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dari hasil analisis deskriptif responden, terlihat bahwa nilai terendah yang diperoleh responden adalah sebesar 4,04 dengan indikator dorongan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian karyawan memiliki motivasi dorongan yang kuat rendah, hal ini dikarenakan faktor eksternal seperti tekanan dari atasan atau imbalance finansial mungkin membuat karyawan merasa terbebani, yang kemudian dapat mengurangi motivasi dorongan mereka untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan, nilai tertinggi dari indikator *achievement motivation* yang diperoleh sebesar 4,42 dengan indikator ketertarikan pada pekerjaan yang menantang. Sebagian karyawan memiliki ketertarikan pada pekerjaan yang menantang, hal ini dikarenakan pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar secara pribadi karyawan. Ini dapat mendorong karyawan untuk terus mencari tantangan baru dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

*Achievement motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena *achievement motivation* merupakan dorongan seseorang untuk mengejar tujuan yang mengandung unsur

prestasi, atau sesuai target. Jika *achievement motivation* telah mencapai standar perilaku yang tinggi dan dapat memotivasi maka kinerja setiap karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mawarni (2020) mengatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Muhidin (2019) yang menyatakan bahwa *achievement motivation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden rata-rata dalam memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan variabel disiplin kerja yang meliputi: Kepatuhan pada waktu kedatangan dan kepatuhan pada jam pulang, Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja sesuai dengan ketentuan, Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan terbukti dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ .

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden, terlihat bahwa nilai terendah yang diperoleh responden adalah sebesar 4,26 dengan indikator penggunaan seragam kerja sesuai dengan ketentuan. Sebagian karyawan kurang taatnya pada peraturan penggunaan seragam yang sesuai, hal ini dikarenakan sebagian karyawan mungkin tidak menyadari pentingnya penggunaan seragam kerja yang sesuai dengan ketentuan. Mereka mungkin menganggapnya sebagai hal yang sepele atau tidak relevan dibandingkan dengan tugas-tugas mereka. Sedangkan, nilai tertinggi dari indikator disiplin kerja yang diperoleh sebesar 4,47 dengan indikator ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Sebagian karyawan memiliki ketaatan kepada peraturan yang tinggi, hal ini dikarenakan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku mungkin dianggap lebih penting karena mencakup hal-hal yang lebih luas dan lebih vital bagi keselamatan, kesehatan, atau produktivitas di tempat kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada setiap karyawan. Jika karyawan dapat mengikuti aturan dan standar yang telah dibuat oleh perusahaan maka kinerja setiap karyawan akan mengalami peningkatan. Ketika, kurangnya perhatian terhadap setiap karyawan maka menimbulkan penurunan kedisiplinan dan kinerja setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Vallennia *et.al.* (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Pradipta (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui proses pengolahan data dan pengujian hipotesis terhadap Kompetensi Kerja, *Achievement Motivation*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power UP Gresik dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan; (2) *Achievement Motivation* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa *Achievement Motivation* mampu meningkatkan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan; (3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dan kesimpulan yang telah dibuat, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai rujukan. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Pengumpulan data dalam penelitian ini difokuskan pada penilaian responden terhadap variabel-variabel, yang dilakukan berdasarkan pertimbangan pribadi mereka tanpa ada kontrol dari peneliti untuk memberikan penjelasan pada setiap pernyataan dalam kuesioner; (2) Objek penelitian ini terdiri dari karyawan PT PLN Nusantara Power UP Gresik berjumlah 73 karyawan yang berasal dari berbagai posisi jabatan.

### Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak lain adalah sebagai berikut: (1) Untuk pihak PT PLN Nusantara Power UP Gresik, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi atau pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan peningkatan kinerja karyawan, diharapkan dapat membantu mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan; (2) Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dan menginspirasi penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Apridasari, R. 2022. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. Skripsi*. Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 21 Upgrade PLA Regresi*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi Kesepuluh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Satisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of management*.
- Masyhuri. 2008. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua. Jakarta.
- Mawarni, D. I. 2020. Pengaruh *Achievement Motivation* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Adira Insurance Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 9 (2), 1-22.
- Muhidin, M. 2019. Pengaruh Disiplin, *Achievement Motivation*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 7 (12), 1-17.
- Pradipta, R.N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 9 (7), 1-18.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S. P., 2008, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia,.PT Intan Sejati. Klaten.
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.

- Sari, Y. R. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 5 (8), 1-17.
- Statistik Perusahaan PT PLN Nusantara Power UP Gresik Tahun 2018-2022. Diambil Kembali dari PT PLN Nusantara Power : [www.plnnusantarapower.co.id](http://www.plnnusantarapower.co.id)
- Stenberg, R.J dan W. M. Williams. 2011. *Educational Psychology*. Textbook Outlines. Cram 101
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, E. 2021. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. : *Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 3 Nomor 5 Tahun 2021 Halm 2180 – 2186*.
- Sutrisno,E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Vallennia, K., A. Atikah., dan F. N. Azijah. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro. Rancaekek) . *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Edisi Kelima. Jakarta.