

**Menguji peran Motivasi Kerja Hubungan Antara Kompetensi dan Disiplin Kerja  
Dengan Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten  
Wonogiri  
(Pendekatan Analisis Procces-Hayes V.4.2)**

**Examining the role of Work Motivation The relationship between competence and work  
discipline with the performance of commitment making officials within the Wonogiri  
Regency Government  
(Procces-Hayes Analysis Approach V.4.2)**

**Agus Utomo<sup>1</sup>, Tri Mulyani<sup>2</sup>**

*email: [agus-utomo@stie-aub.ac.id](mailto:agus-utomo@stie-aub.ac.id), [3trimuly@gmail.com](mailto:3trimuly@gmail.com)*

Program Magister Manajemen FEB Undha AUB Surakarta

**Abstrak**

Pembahasan terkait kinerja pegawai menjadi salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan teknik probabilitas sampling untuk mengumpulkan data primer. Sampel penelitian ini adalah para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri sebanyak 53 pegawai. Data penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi jalur serta Process-Hayes v.42.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplinkerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji mediasi dengan bootstrap procces Hayes menunjukan bahwa motivasi kerja mampu mediasi kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan, terjadi efek parsial/sebagian, karena pengaruh total dan langsung keduanya Signifikan serta sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena  $a*b*c$  Positif. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung membuktikan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang lebih efektif atau dominan.

**Kata kunci:** kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja.

**Abstract**

Discussions related to employee performance are one of the important problems in human resource management. This study aims to explore the mediating role of work motivation on the influence of work competence and discipline on performance.

This study used probability sampling techniques to collect primary data. The sample of this study was 53 employees of Commitment Making Officials within the Wonogiri Regency Government. Research data were processed using SPSS software including validity tests, reliability tests, linearity tests, path regression analysis, and Process-Hayes v.42.

The results of this study show that work competence and discipline have a significant positive effect on work motivation, competence, and work discipline have a significant positive effect on performance and work motivation has a significant positive effect on performance. The results of the mediation test with Hayes bootstrap procedures show that work motivation is able to mediate work competence and discipline on performance, there is a mediating effect because of significant indirect influences, and partial/partial effects, because the total and direct influences are both significant and the nature of complementary/complementary influences, because of positive  $a*b*c$ . The analysis of direct and indirect influences proves that the direct influence of work discipline on performance is a more effective or dominant path.

**Keywords:** competence, work discipline, work motivation, performance.

## PENDAHULUAN

Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mengatur tata cara dan prinsip pelaksanaan pengadaan barang/jasa oleh instansi pemerintah di Indonesia dengan tujuan untuk memastikan pengadaan barang dan jasa pemerintah dilaksanakan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. (Peraturan Presiden No. 12 Tahun, 2021)

Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memiliki tanggung jawab besar dalam pengadaan barang/jasa dari awal hingga pemeliharaan dan pemanfaatannya. Mereka juga memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan negara dan harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja PPK yang baik sangat penting untuk menjaga integritas dan kredibilitas pemerintah dalam pengadaan barang/jasa.

Motivasi kerja sebagai dasar bagi PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri untuk mengembangkan instansi, karena terdapat keinginan dalam pencapaian tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta terencana. Motivasi kerja dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat PPK dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Seorang PPK yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, memperoleh pengakuan dan apresiasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan prioritas kerja dalam pekerjaan dan kualitas kinerja. Penetapan tujuan dan prioritas kerja didelegasikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan secara sadar memiliki tujuan dan prioritas kerja, (Utomo et al., 2021).

Motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan material maupun non materiil. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, (Robbins & Judge, 2018). Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) dan praktik manajemen SDM seperti pengembangan dan manajemen prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut motivasi kerja yang akan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, (Noe. A. Raymond, 2011). Prestasi kerja dipengaruhi oleh hubungan bisnis, kemampuan, dan persepsi peran. Motivasi kerja juga berperan penting dalam keberhasilan kinerja, yang diartikan sebagai energi fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugasnya, (Mathis dan Jackson, 2016).

Studi penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Indarti, 2018; Syahputra et al., 2020a), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun (Rosmaini & Tanjung, 2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Atas dasar uraian di atas dapat dibangun hipotesis penelitian: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri sangat penting untuk mampu memotivasi dan menumbuhkan kinerja PPK. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi pemikiran dan tindakan untuk menggeneralisasi semua situasi yang dihadapi dan bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi yang dimiliki individu harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan dapat mendukung setiap perubahan yang dilakukan pada manajemen. Dengan kata lain, kompetensi individu dapat mendukung sistem kerja berbasis tim. (Rantesalu et al., 2016)

Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suyanto, (2018), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian sebelumnya oleh Yusrisal & Heryanto, (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Studi yang lain dilakukan oleh Suyanto, (2018), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rosmaini & Tanjung, (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disusun hipotesis penelitian: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi (H1); Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H3) dan Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja (H6)

PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang memiliki disiplin tinggi berarti memiliki tanggung jawab dan kualitas teknis serta manajerial untuk melaksanakan tugas dan mampu mengambil keputusan, bertindak tegas. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangkitkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seorang Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja PPK. PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

---

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Katiandagho, Mandey, Mananeke, et al., 2014). Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andi, 2019), membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian Kurniawan & Heryanto, (2019) mengungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Syahputra et al., (2020), membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian (Kurniawan & Heryanto, (2019), mengungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disusun hipotesis penelitian: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi (H2); Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H4); Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (H5), dan Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan (H7). Selanjutnya akan dilakukan kajian Menguji peran Motivasi Kerja Hubungan Antara Kompetensi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pejabat Pembuat Komitmen Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

### **Landasan Teori Kinerja**

Kinerja karyawan terdiri dari hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan melibatkan melakukan pekerjaan, dengan mempertimbangkan apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkontribusi terhadap tujuan strategis perusahaan dan perekonomian, (Kasmir, 2018). Indikator yang digunakan sebagai ukuran kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, (Mathis dan Jackson, 2016).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merujuk pada kemauan atau kesediaan seseorang untuk mengeluarkan usaha yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu, (Robbins & Judge, 2018). Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai kepuasan dan kinerja tertentu, (Padave et al., 2023). Motivasi merupakan keinginan kuat yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku, atau dapat diartikan sebagai dasar atau penyebab dari tindakan seseorang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan yang kuat yang mendorong seseorang untuk bekerja.

### **Kompetensi**

Kompetensi didasarkan pada karakteristik individu dan menunjukkan cara berperilaku atau berpikir, serta dapat berlangsung untuk periode waktu yang cukup lama (Posuma, 2013). Kompetensi mengacu pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan di tempat kerja, yang mencakup kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati, (Wibowo, 2016). Konsep kompetensi yang digunakan sebagai ukuran adalah pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. (Sutrisno, 2017).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merujuk pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. (Hasibuan, 2019), Disiplin sebagai kekuatan internal yang berkembang dalam diri karyawan sehingga mereka secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan dan perilaku mereka, (Sutrisno, 2017). Disiplin juga dapat diartikan sebagai prosedur yang digunakan untuk mengoreksi atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan atau prosedur di tempat kerja. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur, yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi (Simamora, 2014).

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dengan menggunakan teknik Probabilitas sampling dari seluruh populasi untuk mengumpulkan data primer. Sampel penelitian terdiri dari 53

pegawai Pejabat Pembuat Komitmen. Data penelitian kemudian diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, dan analisis regresi jalur dengan menggunakan aplikasi PROCESS v.43 for SPSS. Metode ini dianggap sebagai cara yang paling tepat untuk mengukur pengaruh tidak langsung dalam penelitian (Hayes, 2013)

## HASIL PENELITIAN

Studi ini akan dilakukan untuk menguji pengaruh Kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, Seluruh angket yang dibagikan semuanya diisi dan dikembalikan oleh 53 responden.

### Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Linieritas.

Hasil uji diketahui seluruh indicator variable penelitian nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar 0,265 maka dinyatakan item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk diregresi.

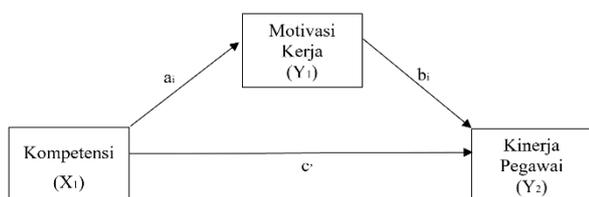
Dari uji reliabilitas diketahui skor Cronbach Alpha, seluruh variable dinyatakan reliabel karena nilai CA variabel memiliki cronbach alpha  $>$  0,6. Seluruh Variabel dinyatakan Relible.

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 53, besarnya nilai  $c_2$  hitung =  $53 \times 0,001 = 0,53$  sedangkan nilai  $c_2$  tabel sebesar 69,83. Nilai  $c_2$  hitung  $<$   $c_2$  tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model adalah model linier.

### Pengujian Model.

#### Model Konseptual I

Deskripsi Model dimana  $Y_2$  adalah Variabel Dependen Kinerja Pegawai,  $X_1$  adalah Variabel Independen Kompetensi, dan  $Y_1$  (Mediasi) adalah Variabel Motivasi Kerja.



Gambar. 1

#### 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja.

Tabel. 1

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Motivasi Kerja

Model Summary
R          R-sq      MSE        F         df1        df2        p
,4819     ,2322     6,8960    15,4262    1,0000    51,0000    ,0003

Model
      coeff      se        t         p         LLCI      ULCI
constant 12,5988    2,9585    4,2584    ,0001    6,6592    18,5383
Kompetensi ,4847     ,1234     3,9276    ,0003    ,2370     ,7325

Standardized coefficients
coeff
Kompetensi: ,4819
*****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- Diperoleh kesimpulan  $R^2$  sebesar 0,2322 atau 23,22% dapat dijelaskan bahwa kompetensi mampu menjelaskan keragaman motivasi kerja sebesar 23,22% sisanya dijelaskan variabel diluar model.
- Diperoleh koefisien regresi kompetensi sebesar 0,4819, dan nilai  $p$  value sebesar  $0,0003 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis 1 terbukti/diterima.

#### 2) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 2

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,7711  ,5946  1,5088  36,6745  2,0000  50,0000  ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  7,4870  1,6112  4,6467  ,0000  4,2507  10,7233
Kompetensi ,2559  ,0659  3,8835  ,0003  ,1235  ,3882
Motivasi   ,3155  ,0655  4,8170  ,0000  ,1840  ,4471

Standardized coefficients
      coeff
Kompetensi : ,3991
Motivasi   : ,4950
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Diperoleh kesimpulan  $R^2$  sebesar 0,5946 atau 59,46% dapat dijelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan keragaman kinerja pegawai sebesar 59,46% sisanya dijelaskan variabel diluar model.
- b) Diperoleh koefisien regresi kompetensi sebesar 0,3991, dan nilai p value sebesar  $0,0003 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 terbukti/diterima
- c) Diperoleh koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,4950, dan nilai p value sebesar  $0,0000 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 5 terbukti/diterima.

3) Pengaruh Total Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel. 3

```

***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,6376  ,4065  2,1657  34,9354  1,0000  51,0000  ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant 11,4621  1,6580  6,9133  ,0000  8,1335  14,7906
Kompetensi ,4088  ,0692  5,9106  ,0000  ,2700  ,5477

Standardized coefficients
      coeff
Kompetensi : ,6376
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan a dan b. Efek tidak langsung = a (0,4819) \* b (0,4950) = 0,2385. Hipotesis 6 Diterima/terbukti
- b) Pengaruh Langsung = 0,3991, ini adalah pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja dengan adanya mediator (c')
- c) Efek total adalah jumlah dari efek langsung dan tidak langsung. Efek Total = 0,4088.

4) Kesimpulan Model Konseptual I.

Tabel. 4.

```

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****
Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
,4088  ,0692  5,9106  ,0000  ,2700  ,5477  ,6376

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_cs
,2559  ,0659  3,8835  ,0003  ,1235  ,3882  ,3991

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Motivasi ,1529  ,0453  ,0691  ,2471

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Motivasi ,2385  ,0640  ,1108  ,3630

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

***** END MATRIX *****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan.
- b) Terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan.
- c) Sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena  $a*b*c$  Positif.
- d) Studi ini menilai peran mediasi Motivasi kerja pada hubungan antara Kompetensi dan Kinerja pegawai. Hasil menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai di hadapan mediator juga ditemukan signifikan ( $b = 0,3391$ ,  $p < 0,0003$ ) mendukung H3. Selain itu, pengaruh tidak langsung yang signifikan dari dampak kompetensi terhadap kinerja pegawai ( $b = 0,2385$  positif signifikan), mendukung H4.

Oleh karena itu, motivasi kerja sebagian memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai hal ini juga dapat dilihat dari tingkat kepercayaan untuk semua interval kepercayaan dalam output 95%. Diketahui peran mediasi motivasi kerja (X3) hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Indirect effect (s) of X on Y. Besarnya nilai BootLLCI sebesar = 0,1108 dan BootULCI = 0,3630. Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi motivasi kerja pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu Para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

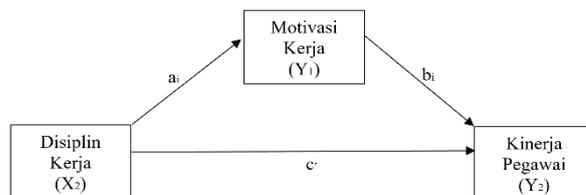
**Tabel. 5**

Hubungan	Pengaruh Total	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Konvidence Interval		Kesimpulan
				BootLLCI	BootULCI	
Kompetensi-> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,4088	0,3991	0,2385	0,1108	0,3630	Mediasi Parsial

Sumber: Data diolah 2023

**Model Konseptual II.**

Deskripsi Model dimana Y2 adalah Variabel Dependen Kinerja Pegawai, X2 adalah Variabel Independen Disiplin kerja, dan Y1 (Mediasi) adalah Motivasi Kerja.



**Gambar.2.**

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

**Tabel. 6**

```

    *****
    OUTCOME VARIABLE:
    Motivasi
    Model Summary
    R          R-sq      MSE          F          df1          df2          P
    ,6132      ,3760      5,6050      30,7266     1,0000      51,0000     ,0000

    Model
    constant  coeff      se          t          p          LLCI        ULCI
    Disiplin Kerja  ,6570      ,1185      5,5432     ,0000      ,4191      ,8950

    Standardized coefficients
    coeff
    Disiplin Kerja_1 ,6132
    *****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Diperoleh kesimpulan R<sup>2</sup> sebesar 0,3760 atau 37,60% dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan keragaman motivasi kerja sebesar 37,60% sisanya dijelaskan variabel diluar model.

- b) Diperoleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,6132, dan nilai p value sebesar  $0,0000 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis 2 Terbukti/diterima.

2) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel. 7**

```

*****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja
Model Summary
  R          R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,8801      ,7747      ,8388    85,9416  2,0000   50,0000  ,0000

Model
  coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    5,7815  1,1961  4,8335  ,0000  3,3790  8,1841
Disiplin Kerja ,4753  ,0580  8,1896  ,0000  ,3588  ,5919
Motivasi Kerja ,1661  ,0542  3,0659  ,0035  ,0573  ,2749

Standardized coefficients
  coeff
Disiplin Kerja: ,6960
Motivasi Kerja: ,2605
*****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Diperoleh kesimpulan  $R^2$  sebesar 0,7747 atau 77,47% dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan keragaman kinerja pegawai sebesar 77,47% sisanya dijelaskan variabel diluar model.
- b) Diperoleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,6960, dan nilai p value sebesar  $0,0000 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 Terbukti/diterima
- c) Diperoleh koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,2605, dan nilai p value sebesar  $0,0035 < 0,05$ , dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 5 Terbukti/diterima.

3) Pengaruh Total Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel. 8**

```

***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
Kinerja
Model Summary
  R          R-sq      MSE      F      df1      df2      p
,8557      ,7323      ,9769   139,5074  1,0000   51,0000  ,0000

Model
  coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    7,1727  1,1944  6,0052  ,0000  4,7748  9,5705
Disiplin Kerja ,5845  ,0495  11,8113  ,0000  ,4851  ,6838

Standardized coefficients
  coeff
Disiplin Kerja: ,8557
*****
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Pengaruh Tidak Langsung dihitung dengan mengalikan a dan b. Efek tidak langsung = a (0,6132) \* b (0,2605) = 0,1597. Hipotesis 7 Diterima/terbukti.
- b) Pengaruh Langsung = 0,6960, ini adalah pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dengan adanya mediator (c')
- c) Efek total adalah jumlah dari efek langsung dan tidak langsung. Efek Total = 0,5845.

4) Kesimpulan Model Konseptual II.

**Tabel. 9**

```

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****
Total effect of X on Y
  Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c' cs
,5845      ,0495  11,8113  ,0000  ,4851  ,6838  ,8557

Direct effect of X on Y
  Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c' cs
,4753      ,0580  8,1896  ,0000  ,3588  ,5919  ,6560

Indirect effect(s) of X on Y:
  Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Motivasi Kerja ,1091      ,0346      ,0428      ,1807

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
  Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
Motivasi Kerja ,1598      ,0494      ,0631      ,2590

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
    
```

Sumber: Output Procces Hayes 2023

- a) Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan.
- b) Terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan.
- c) Sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena  $a*b*c$  Positif.
- d) Studi ini menilai peran mediasi Motivasi kerja pada hubungan antara disiplin kerja dan Kinerja pegawai. Hasil menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai di hadapan mediator juga ditemukan signifikan ( $b = 0,6960$ ,  $p < 0,0000$ ) mendukung H4. Selain itu, pengaruh tidak langsung yang signifikan dari dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( $b = 0,1598$  positif signifikan), mendukung H6.

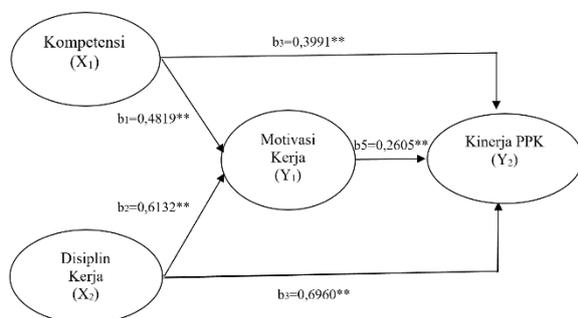
Oleh karena itu, motivasi kerja sebagian memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai hal ini juga dapat dilihat dari tingkat kepercayaan untuk semua interval kepercayaan dalam output 95%. Diketahui peran mediasi motivasi kerja (X3) hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Indirect effect (s) of X on Y. Besarnya nilai BootLLCI sebesar  $= 0,0428$  dan BootULCI  $= 0,1807$ . Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi motivasi kerja pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu Para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Rangkuman analisis mediasi disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10**

Hubungan	Pengaruh Total	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Konvidence Interval		Kesimpulan
				BootLLCI	BootULCI	
Disiplin kerja-> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,5845	0,6960	0,1598	0,0428	0,1807	Mediasi Parsial

Sumber: Data diolah 2023

Model hipotetik yang dihasilkan hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan dalam model hasil penelitian sebagai berikut:



**Gambar. 3. Model Hipotetik**

## DISKUSI

Dari hasil pembahasan analisis jalur, pembahasan dapat disajikan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja PPK di Lingkungan Kabupaten Wonogiri dengan Mediasi Motivasi Kerja.**

Pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri menunjukkan diperoleh koefisien regresi kompetensi sebesar 0,3991, dan nilai p value sebesar  $0,0003 <$

---

0,05, Hipotesis 3 terbukti/diterima, dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini (hipotesis terbukti) sesuai model yang diajukan dalam penelitian ini. Peningkatan Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri secara positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan efektif.

Hal ini dapat memberikan sudut pandang yang nyata bagi organisasi yaitu Pemerintah Kabupaten Wonogiri bahwa perilaku berkaitan dengan kompetensi pada PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri, perlu dioptimalkan yaitu PPK harus bekerja sesuai esensi pengadaan barang dan jasa tersebut sudah dilaksanakan sebaik-baiknya, maka kedua belah pihak yaitu pihak pengguna dan penyedia selalu berpatokan pada filosofi pengadaan barang dan jasa, harus tunduk pada etika dan norma pengadaan barang dan jasa yang berlaku mengikuti prinsip-prinsip dan metode dan proses pengadaan barang dan jasa yang berlaku. Sehingga kompetensi mereka perlu ditingkatkan, sebab manakala ditingkatkan, kinerja PPK akan meningkat

Sudut pandang temuan penelitian ini, mendukung studi yang dilakukan oleh (Indarti, 2018; Yusrisal & Heryanto, 2019), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Adapun dari sudut pandang penelitian ini tidak sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Dengan merujuk hasil analisis regresi jalur pengaruh langsung Kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih efektif. Dalam uji bootstrapping Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan, berikutnya terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan serta sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena  $a*b*c$  Positif. Besarnya nilai BootLLCI sebesar = 0,1108 dan BootULCI = 0,3630. Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi motivasi kerja pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai

Terkait dengan kompetensi PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan untuk ditingkatkan secara langsung, mengingat koefisien lebih tinggi (0,3991, dan nilai p value sebesar  $0,0003 < 0,05$ ) dibandingkan melalui mediasi motivasi kerja ( $b = 0,2385$  positif signifikan), karena PPK harus bekerja sesuai esensi pengadaan barang dan jasa, selalu berpatokan pada filosofi pengadaan barang dan jasa, sudah tunduk pada etika dan norma pengadaan barang dan jasa yang berlaku mengikuti prinsip-prinsip dan metode dan proses pengadaan barang dan jasa yang berlaku.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri melalui Motivasi Kerja.**

Disiplin Kerja terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri berpengaruh positif terhadap kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri diperoleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,6960, dan nilai p value sebesar  $0,0000 < 0,05$  Hipotesis 4 Terbukti/diterima, dapat dijelaskan bahwa bahwa peningkatan disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Sudut pandang yang dapat dijelaskan dari temuan ini bahwa Disiplin kerja yang tinggi dari para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dapat membuat mereka termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan teratur, tertib, lancar, dan tepat waktu sehingga hasil kerja (kinerja) mereka akan meningkat serta dapat membantu dalam pencapaian tujuan visi, misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014)

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan studi yang dilakukan oleh (Suyanto, 2018b; Syahputra et al., 2020b) membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Kurniawan & Heryanto, 2019), mengungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dengan merujuk hasil analisis regresi jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih efektif. Dalam uji bootstrapping Terdapat efek mediasi karena pengaruh tidak langsung signifikan,

---

berikutnya terjadi efek parsial/sebagian, karena Pengaruh Total dan Langsung keduanya Signifikan serta sifat pengaruh Komplementer/pelengkap, karena  $a*b*c$  Positif. Besarnya nilai BootLLCI sebesar = 0,0428 dan BootULCI = 0,1807. Angka tersebut tidak mencakup nilai nol (0) maka dapat disimpulkan estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi motivasi kerja pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Terkait dengan disiplin kerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan untuk ditingkatkan secara langsung, mengingat koefisien lebih tinggi dibandingkan melalui mediasi motivasi kerja.

Sehubungan dengan disiplin kerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan untuk tingkatkan, karena disiplin kerja yang tinggi dari para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri akan berdampak positif pada motivasi kerja. Mereka akan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan teratur, tertib, lancar, dan tepat waktu sehingga hasil kerja Pejabat Pembuat Komitmen (kinerja) meningkat serta dapat membantu dalam pencapaian tujuan visi, misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dalam proses pengadaan barang dan jasa.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka temuan ini telah memberikan bukti nyata bahwa PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri secara optimal telah memanfaatkan kompetensi yang dimiliki serta perlu dipertahankan, dan perlu menekankan disiplin kerja dalam pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang dan jasa, sehingga mampu mewujudkan kinerja dan dukungan upaya Pemerintah Kabupaten Wonogiri dalam mewujudkan tujuan pembangunan khususnya terkait pengadaan barang dan jasa. Kepatuhan dalam pelaksanaan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sangat penting untuk menjamin keberhasilan dan keberlanjutan program pemerintah serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah lebih khusus Pemerintah Kabupaten Wonogiri.

PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri telah memiliki perilaku kinerja dalam mewujudkan kepatuhan terhadap (Peraturan Presiden No. 12 Tahun, 2021) untuk mewujudkan kepercayaan masyarakat Kabupaten Wonogiri, kinerja tersebut dapat digambarkan antara lain mereka memiliki komitmen kinerja yaitu mereka berusaha relevan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, selalu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan dalam berkerja selalu dapat mencapai target yang ditentukan.

## **SIMPULAN.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dibandingkan dengan kompetensi. Sehubungan dengan disiplin kerja PPK di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri direkomendasikan untuk tingkatkan, karena disiplin kerja yang tinggi dari para Pejabat Pembuat Komitmen di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonogiri akan berdampak positif pada kinerja. Mereka akan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan teratur, tertib, lancar, dan tepat waktu sehingga hasil kerja atau kinerja Pejabat Pembuat Komitmen meningkat serta dapat membantu dalam pencapaian tujuan visi, misi dan tujuan Pemerintah Kabupaten Wonogiri dalam proses pengadaan barang dan jasa. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan memperluas model konseptual yang diajukan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Atlas Resources Tbk. Jakarta Selatan. *KREATIF. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 93–102.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed., Vol. 4). Penerbit Bumi Aksara.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford.

- 
- Indarti, Y. D. (2018). The Effect of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency. *AFEBI Management and Business Review*, 3(1). <https://doi.org/10.47312/amb.v3i1.132>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. (4th ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Peraturan Presiden No. 12 Tahun, Kemensesneg RI (2021).
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>
- Mathis dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. L. Mathis & J. H. Jakson, Eds.; 1st ed., Vol. 2). Salemba Empat.
- Noe. A. Raymond. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. I* (R. Noe. A, Jhon. R. Hollenbeck, & W. PatrickM., Eds.; 6th ed.). Salemba Empat.
- Padave, P., Kanekar, R., & chande, K. (2023). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, 80. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Rantesalu, A., Rahman Mus, A., & Arifin, Z. (2016). The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. In *Quest Journals Journal of Research in Business and Management* (Vol. 4, Issue 9). [www.questjournals.org](http://www.questjournals.org)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Vol. 5, Issue April).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sutrisno, Ed.; 9th ed., Vol. 9). Kencana.
- Suyanto, S. (2018a). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. In *European Research Studies Journal: Vol. XXI* (Issue 1).
- Suyanto, S. (2018b). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. In *European Research Studies Journal: Vol. XXI* (Issue 1).

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Utomo, A., Yulia, Y. A., & Khristiana, Y. (2021). Empowerment of employees in creative economic business: Case study of the developing economy. *Journal of Governance and Regulation*, 10(3), 93–103. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i3art8>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja: Vol. 1 edisi 4* (4th ed.). Rajawali Press.

Yusrisal, & Heryanto. (2019). The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. *Archieve of Bussines Research*, 7(7), 122–131. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6646>