

Analisis Faktor Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Putri Ayu Amalia¹⁾, Zeplin Jiwa Husada Tarigan²⁾

*^{1),2)}Teknik Industri, Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya
Jl. Arief Rahman Hakim No.100, Surabaya
Email : putriayualiamhs@gmail.com*

Abstrak. Suatu keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh sumber dayanya, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia yang memadai dapat ditinjau dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi, diharapkan dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Biro Administrasi Pembangunan membutuhkan kinerja pegawai yang optimal dalam menjalankan tugas dan manfaatnya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal ini didapatkan dari hasil evaluasi pegawai melalui Badan Kepegawaian Daerah dengan hasil capaian target kinerja pegawai masih belum optimal, sehingga dibutuhkan evaluasi kembali untuk dapat memberikan semangat bagi pegawai menerapkan skill dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis melalui metode regresi linear berganda dan Structural Equation Modeling, didapatkan hasil variabel kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan hanya pengetahuan yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 2,635%. Selain itu pengaruh variabel disiplin kinerja terhadap variabel kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 1,398%. Sedangkan budaya organisasi penggabungan dari variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar -0,512%.

Katakunci: Kompetensi, Kinerja, SEM.

1. Pendahuluan

Latar belakang penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting pada organisasi, karena itu perlu adanya perhatian lebih dari organisasi melalui kebijakan-kebijakan yang dapat dilakukan. Setiap organisasi berkeinginan untuk mencapai keberhasilan, untuk dapat mencapainya dibutuhkan pegawai yang berkualitas. Supaya bisa mendapatkan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu kompetensi dasar yang cukup agar tercipta disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sehingga pekerjaannya dapat dilakukan secara maksimal. “Competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level” [1]. Dari penjelasan tersebut, dapat diperoleh bahwa kompetensi didefinisikan sebagai bakat yang dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dasar dan sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi dan pernyataan bahwa, “A competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation” [2]. Dari pandangan yang telah disampaikan tersebut, kompetensi seseorang merupakan salah satu dasar individu yang berhubungan dengan kinerja sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan superior dalam suatu pekerjaannya.

Biro Administrasi Pembangunan membutuhkan kinerja pegawai yang optimal dalam menjalankan tugas utama dan manfaatnya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal ini dimaksudkan agar pencapaian pada sasaran strategis kinerja instansi perangkat daerah dapat tercapai. Dimana Biro Administrasi Pembangunan memiliki tujuan dan sasaran yang dapat menunjang visi dan misi Jawa Timur yaitu “Meningkatnya kebijakan bidang pembangunan” dalam mencapai hal tersebut, maka target kinerja harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang menentukan pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan/manajerial sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga pegawai dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya. Namun berdasarkan data di lapangan, kemampuan sumber daya manusia pada Biro Administrasi Pembangunan masih terbatas, hal ini ditunjukkan melalui data pendidikan pegawai Strata I, namun sebagian pegawai belum memenuhi kriteria yang sesuai dengan kompetensi dalam jabatannya. Meskipun pendidikan pegawai sudah sarjana, tetapi kemampuannya masih ada yang belum mampu dalam mengakomodir kebutuhan independent. Hal tersebut menunjukkan

kemampuan atau kompetensi pegawai masih berada pada level sedang, sehingga belum mampu membentuk kinerja yang maksimal.

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja Biro Administrasi Pembangunan Tahun 2021

No	Deskripsi	Presentase Capaian (%)
1.	Pegawai telah memenuhi kriteria yang sesuai dengan kompetensi dalam jabatannya	75
2.	Tercapainya kedisiplinan kerja yang optimal.	75
3.	Pencapaian rata-rata target kinerja pada semua bagian	70
4.	Jumlah pegawai yang belum dapat terpenuhi	-
5.	Kemampuan pegawai sesuai standard yang dibutuhkan : a. Keterampilan/ <i>skill</i> b. Perilaku pegawai/ <i>attitude</i>	75

Belum tercapainya target-sasaran diatas disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal, dimana pada pelaksanaan tugas utama pokok dan fungsinya, pegawai belum didukung secara penuh dalam kompetensi atau kemampuan/kecakapan yang memadai sehingga berpengaruh pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang belum optimal. Penjelasan serta uraian data yang ditunjukkan, memperjelas kenyataan dalam organisasi, dimana data-data tersebut mengindikasikan jika kinerja pegawai Biro Administrasi Pembangunan terhadap bidang kerjanya cenderung masih rendah dengan ditunjukkan melalui data pencapaian target kinerja yang belum sesuai target. Hal tersebut menjadi dasar untuk melakukan kajian ilmiah guna mengetahui pengaruh antara kompetensi melalui motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* di Biro Administrasi Pembangunan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, selanjutnya tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh faktor-faktor yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai; analisis pengaruh faktor-faktor yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap disiplin kerja; analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; menganalisis pengaruh faktor-faktor yang pembentuk kompetensi dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, dan menciptakan strategi supaya kinerja pegawai dapat tercapai melalui sumber daya manusia.

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah di uraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, pengaruh faktor-faktor yang membentuk kompetensi sumber daya manusia terhadap disiplin kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh faktor-faktor yang pembentuk kompetensi dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi serta menciptakan strategi kinerja pegawai melalui sumber daya manusia. Dalam penelitian ini pegawai sebagai bahan penelitian, dengan melakukan analisis melalui penggabungan 3 (tiga) variabel untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai (sebagai variabel *intervening*).

Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Scale dalam Sutrisno, secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang [3]. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi. Terdapat lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu pegawai atau yang sering dikenal sebagai *Iceberg Model*, antarlain: Motif (*Motives*), Sifat (*Trait*), Konsep Diri (*Self-Concept*), Pengetahuan (*Knowledge*) dan Keterampilan (*Skill*). Pengetahuan dan keterampilan adalah kompetensi yang dapat terlihat dan dapat dibentuk melalui pelatihan dan pendidikan. Tiga karakter lainnya motif, sifat dan konsep diri merupakan kompetensi yang tidak dapat terlihat dari pribadi seseorang.

Kinerja Pegawai

Setiap individu selalu menginginkan suatu organisasi dapat berkembang seperti yang diharapkan, dimana seiring dengan perkembangan tersebut, organisasi yang ada diharapkan dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Menurut A. Dale Timpe, dalam buku Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal [4].

Disiplin Kerja

Hasibuan mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [5]. Siagian menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya [6]. Pada dasarnya faktor yang memengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

2. Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden secara terstruktur (*structured data collection*) dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disampaikan berhubungan dengan pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagi pegawai PTT-PK di Biro Administrasi Pembangunan dengan total responden sebanyak 43 orang.

Tabel 2. Profil Responden (Berdasarkan Usia)

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
20 - 30	17	40
31 - 40	20	46
41 - 50	6	14
Total	43	100

Didapatkan hasil bahwa responden yang berusia 20 s.d 30 tahun sebanyak 17 orang (40%), sedangkan untuk responden dengan usia 31 s.d 40 tahun sebanyak 20 orang (46%) dan sebanyak 6 orang (14%) pegawai dengan usia 41 s.d 50 tahun. Sehingga berdasarkan data tersebut, mayoritas responden berusia 31 s.d 40 tahun sebanyak 20 orang atau 46%.

Tabel 3. Profil Responden (Berdasarkan Pendidikan)

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Diploma III (D-3)	5	12
Strata I (S-1)	35	81
Strata II (S-2)	3	7
Total	43	100

Didapatkan hasil bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma III (D-3) sebanyak 5 orang (12%), sedangkan untuk responden dengan tingkat pendidikan Strata I (S-1) sebanyak 35 orang (81%) dan untuk responden dengan tingkat pendidikan Strata II (S-2) sebanyak 3 orang (7%). Sehingga berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata I (S-1) sebanyak 35 orang (81%).

Tabel 4. Profil Responden (Berdasarkan Masa Kerja)

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1 s.d 5 Tahun	26	60
6 s.d 10 Tahun	12	28
11 s.d 15 Tahun	5	12
Total	43	100

Didapatkan hasil bahwa responden dengan masa kerja selama 1 s.d 5 tahun sebanyak 26 orang (60%), sedangkan responden dengan masa kerja selama 6 s.d 10 tahun sebanyak 12 orang (28%) dan responden dengan masa kerja selama 11 s.d 15 tahun sebanyak 5 orang (12%). Sehingga berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memiliki masa kerja selama 1 s.d 5 tahun sebanyak 26 orang (60%).

Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independent yang terdiri dari Motif (X_1), Sifat (X_2), Konsep Diri (X_3), Pengetahuan (X_4), Keterampilan (X_5) dan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap variabel dependent Kinerja (Y). Data diolah dengan bantuan program SPSS Versi 16.0 for windows. Berikut hasil perhitungan metode regresi linier berganda sebagai berikut :

A. Variabel Independent

Tabel 5. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,948	3,807		-0,512	0,612
Motif	0,585	0,638	0,239	0,917	0,365
Sifat	-0,533	0,430	-0,190	-1,239	0,223
Konsep Diri	0,547	0,672	0,220	0,813	0,421
Pengetahuan	1,427	0,542	0,451	2,635	0,012
Keterampilan	-0,371	0,468	-0,124	-0,791	0,434
Disiplin Kerja	0,974	0,503	0,332	1,938	0,061

Sumber : Data Output SPSS (Dependent Variabel : Kinerja Pegawai)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 Z + \varepsilon$$

$$Y = -1,948 + 0,585 X_1 - 0,533 X_2 + 0,547 X_3 + 1,427 X_4 - 0,371 X_5 + 0,974 Z + \varepsilon$$

Tabel 6. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2220,028	6	370,005	30,710	0
Residual	433,740	36	12,048		
Total	2653,767	42			

a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan, Pengetahuan, Sifat, Konsep Diri, Motif

b. Dependent variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Output SPSS

Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi. Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah “Signifikan” artinya, model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,915	0,837	0,809	3,47107

a. *Predictors* : (Constant), Disiplin Kerja, Keterampilan, Pengetahuan, Sifat, Konsep Diri, Motif
 Sumber : Data Output SPSS

Nilai R merupakan koefisien korelasi dari hubungan ke enam variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan variabel Z ke variabel Y dengan nilai korelasi sebesar 0,915. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antar variabel penelitian ada di “Kategori Tinggi/Kuat”. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel dependent dan variabel independent. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,837 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan variabel Z memiliki pengaruh kontribusi sebesar 83,70% terhadap variabel Y dan 16,30% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan variabel Z.

B. Variabel Dependent

Tabel 8. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,748	1,160		2,368	0,023
Motif	-0,049	0,209	-0,059	-0,235	0,815
Sifat	0,505	0,114	0,528	4,442	0
Konsep Diri	0,622	0,149	0,733	3,197	0,003
Pengetahuan	-0,332	0,195	-0,308	-1,971	0,056
Keterampilan	0,092	0,152	0,090	0,601	0,552

a. Dependent Variabel : Disiplin Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 - \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

$$Y = 2,748 - 0,049 X_1 + 0,505 X_2 + 0,622 X_3 - 0,332 X_4 + 0,092 X_5 + \epsilon$$

Tabel 9. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	260,906	5	52,181	40,477	0
Residual	47,699	37	1,289		
Total	308,605	42			

a. *Predictors* : (Constant), Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Sifat dan Motif

b. Dependent Variabel : Disiplin Kerja

Sumber : Data Output SPSS

Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi. Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel ketiga, diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah “Signifikan” artinya, model regresi linier tidak memenuhi kriteria linieritas.

Tabel 10. Hasil Uji Koefesien Determinasi

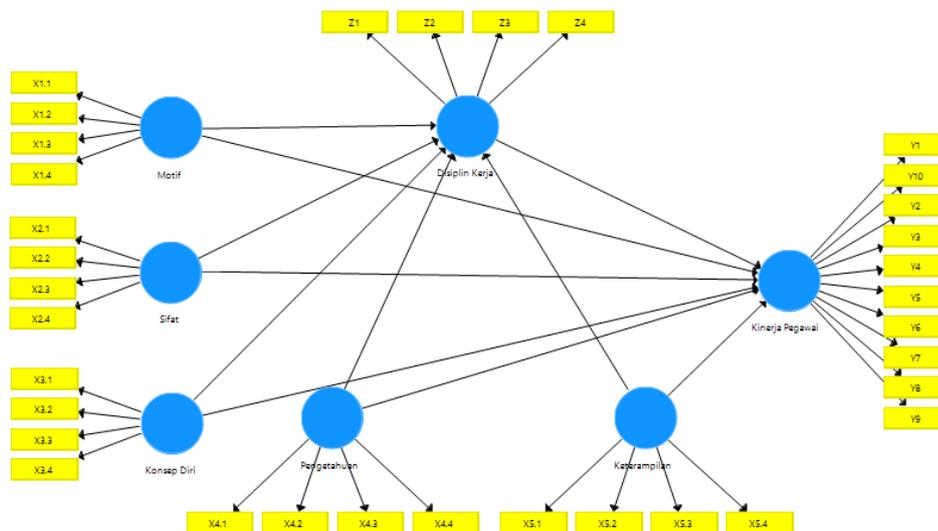
Model	R	R Square	Asjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.973	0.946	0.936	0.74109

a. *Predictors* : (Constant), Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Sifat, Motif

Sumber : Data Output SPSS

Nilai R merupakan koefisien korelasi dari hubungan ke enam variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ terhadap variabel Z dengan nilai korelasi sebesar 0,973. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antar variabel penelitian ada di “Kategori Tinggi/Kuat”. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel dependent dan variabel independent. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,946 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ memiliki pengaruh kontribusi sebesar 94,60% terhadap variabel Z dan 5,40% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅.

Metode Structural Equation Modeling (SEM)



Gambar 1. Model Persamaan Structural Equation Modeling (SEM)

a) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 11. Loading Factor

	Motif	Sifat	Konsep Diri	Pengetahuan	Keterampilan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.886						
X1.2	0.911						
X1.3	0.925						
X1.4	0.899						
X2.2		0.927					
X2.3		0.706					
X2.4		0.948					
X3.1			0.901				
X3.2			0.898				
X3.3			0.855				
X3.4			0.899				
X4.2				0.893			
X4.3				0.955			
X4.4				0.808			

	Motif	Sifat	Konsep Diri	Pengetahuan	Keterampilan	Disipin Kerja	Kinerja Pegawai
X5.2					0.928		
X5.3					0.844		
X5.4					0.944		
Z2						0.951	
Z3						0.893	
Z4						0.959	
Y1							0.967
Y2							0.959
Y3							0.943
Y6							0.957
Y7							0.805
Y9							0.970
Y10							0.922

Pemeriksaan terakhir dari convergent validity ialah dengan melihat nilai AVE. Indikator dianggap memiliki convergent validity yang baik adalah apabila dengan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai akhir AVE dapat dilihat pada tabel 4.29, dimana nilai AVE yang ada pada gambar 4.2 semua variabel diatas 0.5.

Tabel 12. Crossloading

	Motif	Sifat	Konsep Diri	Pengetahuan	Keterampilan	Disipin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.886	0.606	0.862	0.830	0.714	0.711	0.908
X1.2	0.911	0.845	0.838	0.753	0.865	0.818	0.752
X1.3	0.925	0.618	0.888	0.835	0.748	0.734	0.915
X1.4	0.899	0.858	0.836	0.737	0.848	0.811	0.739
X2.2	0.831	0.927	0.861	0.721	0.778	0.856	0.747
X2.3	0.395	0.706	0.396	0.449	0.277	0.481	0.410
X2.4	0.776	0.948	0.765	0.638	0.713	0.757	0.703
X3.1	0.870	0.637	0.901	0.804	0.702	0.736	0.920
X3.2	0.864	0.836	0.898	0.728	0.786	0.839	0.715
X3.3	0.818	0.539	0.855	0.843	0.599	0.676	0.879
X3.4	0.810	0.879	0.899	0.733	0.729	0.881	0.757
X4.2	0.733	0.424	0.742	0.893	0.617	0.577	0.763
X4.3	0.835	0.613	0.836	0.955	0.624	0.690	0.901
X4.4	0.746	0.849	0.743	0.808	0.688	0.729	0.694
X5.2	0.739	0.700	0.660	0.600	0.928	0.659	0.585
X5.3	0.857	0.552	0.793	0.727	0.844	0.687	0.790
X5.4	0.761	0.725	0.679	0.617	0.944	0.672	0.614
Z2	0.754	0.770	0.787	0.678	0.716	0.951	0.725
Z3	0.808	0.696	0.831	0.723	0.663	0.893	0.860
Z4	0.810	0.860	0.851	0.704	0.714	0.959	0.772
Y1	0.887	0.708	0.895	0.890	0.724	0.817	0.967
Y2	0.854	0.721	0.863	0.842	0.673	0.820	0.959
Y3	0.822	0.657	0.830	0.828	0.646	0.779	0.943
Y6	0.853	0.623	0.864	0.839	0.670	0.751	0.957
Y7	0.852	0.781	0.837	0.727	0.768	0.853	0.805
Y9	0.881	0.686	0.894	0.850	0.695	0.790	0.970
Y10	0.843	0.663	0.834	0.836	0.677	0.696	0.922

Tabel 13. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Motif	0.948	0.927
Sifat	0.900	0.834
Konsep Diri	0.937	0.911
Pengetahuan	0.917	0.862
Keterampilan	0.932	0.891
Disipin Kerja	0.954	0.928

Konstruk yang dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,7. Hasil uji *composite reliability* dan *cronbach alpha* terdapat pada tabel diatas. Dari tabel-tabel yang disajikan, dapat dilihat semua variabel memiliki *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,7.

b) **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Tabel 14. Nilai P *Inner Model*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X1 □ Z	-0.036	-0.015	0.356	0.100	0.921
X1 □ Y	0.517	0.501	0.311	1.662	0.097
X2 □ Z	0.318	0.321	0.117	2.718	0.007
X2 □ Y	-0.118	-0.113	0.122	0.964	0.336
X3 □ Z	0.667	0.662	0.305	2.189	0.029
X3 □ Y	0.201	0.208	0.230	0.874	0.383
X4 □ Z	-0.084	-0.105	0.133	0.630	0.529
X4 □ Y	0.303	0.320	0.126	2.398	0.017
X5 □ Z	0.079	0.077	0.144	0.551	0.582
X5 □ Y	-0.171	-0.181	0.147	1.163	0.245
Z □ Y	0.226	0.226	0.120	1.885	0.060

Hubungan antar variabel dapat dianggap signifikan jika nilai P lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan ($P < 0.05$). Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 pasang variabel yang memiliki nilai P kurang dari 0.05.

c) **Uji *Goodness of Fit* (GoF)**

Tabel 15. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

<i>Goodness of Fit</i>	Hasil Uji Model	<i>Cut-Off Value</i>	Keterangan
<i>Chi Square</i>	150,550	Diharapkan kecil	Signifikan
Probabilitas	0,085	$\geq 0,05$	Signifikan
RMSEA	0,030	$\leq 0,08$	Signifikan
AGFI	0,938	$\geq 0,90$	Signifikan
GFI	0,964	$\geq 0,90$	Signifikan
CMIN/DF	1,198	$\leq 2,00$	Signifikan
CFI	0,993	$\geq 0,95$	Signifikan
TLI	0,987	$\geq 0,95$	Signifikan

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa *chi-square* yang bernilai 150,550 Probabilitas sebesar 0,085 lebih besar dari 0,05 yang artinya merupakan indikasi yang baik. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diamati. Nilai GFI sebesar 0,964

merupakan indikasi yang marginal. Selanjutnya nilai AGFI sebesar 0,938 merupakan indikasi yang signifikan. Nilai TLI sebesar 0,987 merupakan indikasi marginal. Nilai CFI sebesar 0,993 merupakan indikasi signifikan. Nilai RMSEA sebesar 0,030 merupakan indikasi yang signifikan. Sebagai tambahan dari indeks *parsimony fit measures* didapat nilai CMIN/df sebesar 1,198 merupakan indikasi yang signifikan. Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi yang digunakan dalam penelitian ini belum mencerminkan variabel laten yang dianalisis.

d) Uji Validitas Konvergen

Tabel 16. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Variabel	Standar Estimate	Standar Error	CR	Prob.	Status
X ₁ ⇨ Z	0,033	0,035	0,996	0,045	Signifikan
X ₂ ⇨ Z	0,020	0,030	0,620	0,043	Signifikan
X ₃ ⇨ Z	0,016	0,032	0,816	0,073	Signifikan
X ₄ ⇨ Z	0,035	0,048	0,699	0,073	Signifikan
X ₅ ⇨ Y	0,016	0,029	0,544	0,016	Signifikan
Z ⇨ Y	0,025	0,042	0,608	0,053	Signifikan
X ₅ ⇨ Y	0,015	0,015	0,118	0,051	Signifikan
X ₄ ⇨ Y	0,020	0,025	0,969	0,537	Signifikan
X ₃ ⇨ Y	0,053	0,041	1,730	0,040	Signifikan
X ₂ ⇨ Y	0,013	0,018	0,131	0,039	Signifikan
X ₁ ⇨ Y	0,011	0,113	0,015	0,052	Signifikan

Uji validitas konvergen dinilai dari *measurement model* yang dikembangkan dalam melalui penilaian dengan menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya, bila setiap indikator memiliki C.R > SE, hal ini menunjukkan bahwa indikator itu secara valid mengukur apa yang sebenarnya diukur dalam model yang disajikan.

e) Analisis Kausalitas

- 1) Bila setiap indikator memiliki nilai C.R > Standart Error maka indikator dinyatakan valid dalam konsep pengujian. Hasil analisis model struktural menunjukkan bahwa, X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Z memiliki nilai CR > nilai Standart Error, sehingga semua indikator yang dimiliki menyatakan data uji memiliki validitas konsep yang diuji.
- 2) Bila nilai Probability < 0,05 maka variabel dapat dinyatakan signifikan. Hasil analisis model struktural yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan yaitu variabel X₁, X₂, dan X₃, X₄, X₅ ke Z; serta X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan Z ke Y.

3. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil nilai thitung melalui variabel pengetahuan sebesar 2,635 dengan nilai ttabel sebesar 2,069 (t hitung > t tabel).
- b. Untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil nilai thitung melalui variabel pengetahuan sebesar 1,398 dengan nilai ttabel sebesar 2,069 (t hitung < t tabel).
- c. Sedangkan untuk variabel kompetensi dan kinerja pegawai terhadap disiplin kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi didapatkan hasil bahwa data tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil nilai thitung melalui variabel pengetahuan sebesar -0,512 dengan nilai ttabel sebesar 2,069 (t hitung < t tabel).

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada Allah SWT atas kemudahan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan penelitian. Terimakasih kepada keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan. Terimakasih kepada Bp Zeplin Karsa Husada selaku dosen pembimbing yang bersedia membimbing dari awal hingga akhir dalam melakukan penelitian. Dan ucapan terimakasih pula kepada Institut Teknologi Nasional Malang atas kesempatannya untuk dapat mengikuti publis jurnal nasional tahun 2022.

Daftar Pustaka

- [1]. Noor, K. B. M., & Dola, K. (2009). Job Competencies For Malaysian Managers In Higher Education Institution. *Asian Journal Of Management And Humanity Sciences*, 4(4), 226–240.
- [2]. Spencer, L. ., & Spencer, S. . (1993). *Competence At Work: Models For Superior Performance*. In John Wiley & Sons. Inc. <https://doi.org/10.1002/Hrdq.3920050411>
- [3]. Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta : Kencana. [https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062](https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2008.V12.I4.2089Mangkunegara, A. . A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sdm. In Refika Aditama.Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. . pp : 141 -150. Jakarta: PT.Bumi Aksara. <a href=)
- [4]. Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. In Refika Aditama.
- [5]. Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [6]. Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta : Bumi Aksara.