

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK FACILITIES AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT. PLN (PERSERO) ULP SIBORONGBORONG**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN PRASARANA KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT. PLN (PERSERO) ULP
SIBORONGBORONG**

Abdul Rahman Harahap¹, Sri Rahayu², Kiki Farida Ferine³

Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia^{1,2,3}

srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id¹, rahmanharahap23@gmail.com²,

kikifaridaferinesyarif@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyse how work discipline and work motivation variables affect employee performance at PT. PLN ULP Siborongborong through work facilities as an intervening variable. The subjects of this study were 91 employees of PT. PLN ULP Siborongborong, where the variables in this study were exogenous variables, namely work discipline and work motivation, endogenous variables, namely employee performance, and the intervening variable was work infrastructure. The data analysis was conducted using SEM analysis with SMART PLS 4.0 software. The data collection techniques used were observation studies and the distribution of questionnaires to respondents, namely employees of PT. PLN ULP Siborongborong. The data collection techniques used were observation studies and the distribution of questionnaires to respondents, namely employees of PT PLN (Persero) ULP Siborongborong. The data analysis was analysed using SEM analysis through SMART PLS 4.0 software. From the results of the study, the conclusions are as follows: partially, the variables of work discipline and work motivation influence employee performance, and the variable of work facilities at PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong influence employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. while simultaneously, the variables of a safe work environment, a healthy work environment, work discipline, and work motivation influence employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong through work facilities as an intervening variable.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation, Work Facilities

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Siborongborong melalui variabel prasarana kerja sebagai variabel intervening. Subjek dari penelitian ini adalah 91 orang karyawan PT. PLN ULP Siborongborong, dimana variabel yang ada pada penelitian ini adalah variabel eksogen, yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel endogen, yaitu variabel kinerja karyawan serta variabel intervening adalah variabel prasarana kerja. Hasil analisa data menggunakan analisis SEM dengan menggunakan software SMART PLS 4.0. Adapun teknik pengumpulan data dengan studi observasi, serta penyebaran kuesioner ke responden yaitu karyawan PT. PLN ULP Siborongborong. Adapun teknik pengumpulan data dengan studi observasi, serta penyebaran kuesioner ke responden yaitu karyawan PT PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hasil analisa data dianalisis menggunakan analisis SEM melalui software SMART PLS 4.0. Dari hasil penelitian tersebut maka simpulan yang ada, yaitu secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta variabel prasarana kerja di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong, variabel prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong, sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja yang aman, lingkungan kerja yang sehat dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui prasarana kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Prasarana Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang

menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia usaha yang semakin

kompetitif, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat terwujud. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin ketersediaan dan keandalan energi listrik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal krusial yang harus diperhatikan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, yaitu sejauh mana seorang karyawan mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Rahayu, 2018). Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi faktor internal penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Ferine, 2021).

Namun, tidak hanya faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor lingkungan kerja seperti prasarana kerja juga memiliki peranan signifikan. Prasarana kerja yang memadai, seperti ketersediaan peralatan, kenyamanan tempat kerja, dan sistem pendukung yang baik, dapat memediasi hubungan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Mesra, 2022). Lingkungan kerja yang baik akan menunjang proses kerja yang lebih efektif dan efisien, sehingga memaksimalkan hasil kerja. Perusahaan sebagai suatu organisasi bisnis yang memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas agar mampu bersaing di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam mencapai tujuan tersebut, salah satu aspek terpenting

yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan sebagai aset utama perusahaan yang memegang peranan krusial dalam kelancaran operasional, pencapaian tujuan, serta pengembangan perusahaan secara keseluruhan (Dwivedi, Yogesh K., 2022).

Di dalam perusahaan, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam upaya menaikkan tingkat produktivitas perusahaan, di mana kinerja karyawan akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas perusahaan di mata konsumen, serta akan cenderung meningkatkan citra baik yang sebelumnya belum pernah dimiliki perusahaan, di mana karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan cenderung mampu memahami dan mengerti keinginan perusahaan dalam proses pencapaian hasil yang terbaik yang akan digunakan perusahaan sebagai acuan dalam peningkatan produksi (Gustina, Adin, Nurmasari, Nuraini Desty and Liu, 2024). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Dua faktor internal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, tata tertib, serta kebijakan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka akan semakin teratur dan optimal pula kinerja yang dihasilkannya (Fedele, Andrea, Punzi & Tramacere, 2024).

Prosedur kerja mungkin terhambat, produktivitas dapat menurun, dan organisasi bahkan dapat kehilangan pendapatan akibat buruknya disiplin kerja, di mana disiplin kerja yang rendah akan cenderung meningkatkan biaya

yang besar karena pekerjaan dapat terhambat serta tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan adanya prosedur kerja serta job description yang jelas, sehingga karyawan akan dengan mudah menjalankan tata cara kerja yang dapat meningkatkan kemampuan penyelesaian kerja yang baik guna meminimalisir proses terhambatnya kerja karyawan (Bottausci, Chiara, Robson & Dambrin, 2024). Tingkat kedisiplinan yang baik dalam proses kerja akan mendorong karyawan untuk terus belajar dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan, di mana proses belajar ini akan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan atau bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan sesuai standar dan prosedur yang ada (Li, David Daokui & Maskin, 2021).

Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang mengarahkan perilaku dan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih bersemangat, kreatif, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap perusahaan, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan promosi jabatan (Joubert, Christiaan J., 2022). Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, manajemen harus secara aktif mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan secara efisien, di mana pihak manajemen harus memahami kondisi psikologis yang berkaitan dengan apakah karyawan memiliki motivasi yang berlebih dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau tidak. Motivasi ini sangat besar pengaruhnya bagi proses penciptaan kinerja dan

peningkatan produktivitas perusahaan (Bhatta, Dharm Dev, 2024).

Jika elemen eksternal seperti prasarana kerja tidak tersedia untuk membantu mereka, motivasi dan disiplin kerja saja mungkin tidak cukup untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kondisi gedung, peralatan kerja, teknologi, fasilitas komunikasi, dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan contoh fasilitas fisik yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran operasional aktivitas kerja karyawan (Adi, Erman Noor, Eliyana & Hamidah, 2021). Selain meningkatkan produktivitas dan efektivitas, prasarana kerja yang memadai juga meningkatkan kenyamanan, keselamatan, dan kepuasan kerja pekerja. Oleh karena itu, memiliki arsitektur tempat kerja yang sesuai dapat berperan sebagai faktor mediasi yang meningkatkan dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja (Sharma, Gautam & Dahlstrand, 2023). Prasarana kerja dapat menciptakan motivasi tinggi dari karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan aman, serta membuat karyawan memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Altes, Gerlyn C., Ong, Ardivin Kester S. & German, 2024).

PT PLN (Persero) ULP Siborongborong memiliki 91 orang karyawan, di mana PT PLN (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor ketenagalistrikan memiliki peran strategis dalam menyediakan kebutuhan energi listrik bagi masyarakat Indonesia. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) Siborongborong merupakan salah satu unit operasional PLN yang bertanggung jawab dalam pelayanan distribusi listrik di wilayah Siborongborong dan sekitarnya. Dalam pelaksanaannya, PT PLN ULP Siborongborong dihadapkan

pada berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya, tingkat kepuasan pelanggan, hingga target operasional yang harus dicapai sesuai standar perusahaan. Dari 91 karyawan tersebut, sebanyak 75% menunjukkan kinerja yang kurang baik. Hal ini ditandai dengan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi kerja, serta adanya keluhan mengenai kurangnya kenyamanan dalam bekerja karena prasarana kerja yang belum memadai. Kondisi ini berdampak pada menurunnya semangat kerja, lambatnya penyelesaian tugas, serta hasil kerja yang kurang optimal, yang secara keseluruhan menghambat produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama. Pertama, disiplin karyawan terlihat dari ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur operasional standar. Kedua, motivasi kerja sebagian karyawan cenderung menurun akibat kurangnya penghargaan atau kejelasan jenjang karier. Ketiga, prasarana kerja seperti peralatan teknis, kendaraan operasional, dan fasilitas kantor yang kurang memadai dapat menghambat efektivitas kerja karyawan. Keempat, kinerja karyawan secara umum belum mencapai standar maksimal perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup tujuh aspek penting, yaitu: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prasarana kerja sebagai variabel intervening di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prasarana kerja sebagai variabel intervening di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong? (5) Apakah prasarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong? (6) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan prasarana kerja sebagai variabel intervening? (7) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan prasarana kerja sebagai variabel intervening?

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Siborongborong; (2) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prasarana kerja sebagai variabel intervening; (3) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (4) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prasarana kerja sebagai variabel intervening; (5) Untuk mengetahui apakah prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (6) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan prasarana kerja sebagai variabel intervening; dan (7) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan prasarana kerja sebagai variabel intervening.

Adapun orisinalitas penelitian ini terletak pada fokus pengujian terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel eksogen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen, dengan mempertimbangkan

peran prasarana kerja sebagai variabel intervening. Subjek dalam penelitian ini adalah 91 karyawan PT PLN (Persero) ULP Siborongborong. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software Smart PLS versi 4.0. Dengan desain penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan integratif antara faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja BUMN.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan target yang ditetapkan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (Kasmir, 2017). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar atau persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena kinerja terkait erat dengan output, kualitas layanan, dan pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja merupakan salah satu metrik utama yang digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi (de la Torre-Ruiz & Ferrón-Vílchez, 2024). Kinerja karyawan secara umum mencerminkan seberapa baik pekerja mengerjakan tugas, mencapai tujuan, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya baik secara individu maupun kolektif (Mataveli, Mara, 2022).

Menurut Kasmir (2017), terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja atau ketersediaan sarana dan prasarana, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin

kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu, indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2017) mencakup kualitas atau mutu hasil kerja, kuantitas atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu atau jangka waktu pelaksanaan tugas, efisiensi biaya, efektivitas dalam pengawasan, serta kualitas hubungan antar karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja, karena mencerminkan kemampuan dan kemauan seorang pekerja untuk mematuhi ketentuan dan aktivitas yang terkait dengan pekerjaan (Altes, Ong, & German, 2024). Tingkat disiplin yang tinggi memiliki dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan efisiensi kerja, menciptakan keteraturan, stabilitas operasional, serta membentuk iklim kerja yang positif dalam perusahaan (Krskova & Breyer, 2023).

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) mencakup tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, keteladanan dari pimpinan yang menjadi panutan, pemberian balas jasa atau kompensasi yang layak, penerapan prinsip keadilan, keberadaan sanksi atau hukuman yang tegas namun adil, pengawasan yang melekat melalui supervisi, serta hubungan kemanusiaan yang harmonis di lingkungan kerja. Adapun indikator disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu dalam hadir dan pulang kerja, penggunaan jam kerja secara efektif, kepatuhan terhadap instruksi pimpinan,

serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu di tempat kerja (Kasmir, 2017). Motivasi kerja menjadi salah satu unsur utama yang memengaruhi kinerja dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membangkitkan semangat, keinginan, dan kemauan untuk bekerja secara optimal guna mencapai target tertentu (Flatau-Harrison, Griffin, & Gagné, 2020).

Menurut Kasmir (2017), motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kebutuhan finansial berupa gaji dan bonus, kesempatan untuk berprestasi, peluang pengembangan karier, pengakuan atas prestasi yang diraih, serta lingkungan kerja yang mendukung. Indikator motivasi kerja terdiri dari keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan memperoleh penghasilan dan tunjangan, keinginan untuk mengembangkan diri, serta keinginan untuk meraih rasa aman dalam bekerja.

Prasarana Kerja

Prasarana kerja merupakan semua sarana fisik yang disediakan oleh organisasi yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih mudah, efisien, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2018). Prasarana mencakup semua fasilitas kerja yang bertujuan untuk mendukung kelancaran proses operasional, seperti bangunan perkantoran, peralatan kerja, mesin, teknologi, kendaraan operasional, jaringan komunikasi, serta lingkungan

kerja yang tertata dengan baik (Malik, 2024b; Bachmann, 2024).

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas prasarana kerja menurut Sedarmayanti (2018) meliputi ketersediaan sarana dan prasarana kerja, kondisi dan kelayakan fisik sarana yang digunakan, penataan ruang kerja atau layout yang ergonomis, aspek keamanan dan keselamatan kerja (K3), serta sistem perawatan dan pemeliharaan sarana. Indikator yang digunakan untuk menilai prasarana kerja mencakup ketersediaan fasilitas kerja yang mencukupi, kelayakan dan kelengkapan peralatan kerja, jaminan keamanan dan keselamatan kerja, penataan ruang kerja yang ergonomis, serta keberlangsungan perawatan dan pemeliharaan fasilitas.

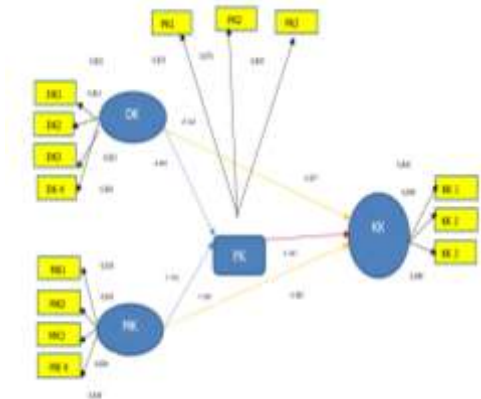
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisa metode *structural equation model* (SEM), dimana Menurut (Blanchard, Laurence, 2024) analisis SEM adalah analisa data yang menjabarkan adanya pengaruh saling menguatkan anatar variabel kosntruknya. Populasi dalam penelitian ini adalah 91 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong, dimana metode pengambilan sampelnya dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimanamenurut (Blanchard, Laurence, 2024)metode pengambilan sampel jenuh merupakan pengambian sampel yang merupakan bagian dari populasi yang ada. Adapun jumlah sampel yang muncul adalah 91 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Adapun teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan studi observasi, serta penyebaran kuesioner ke responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

HASIL PENELITIAN

Adapun hasil pengujian analisis SEM dapat dilihat pada diagram *Bootstrapping* berikut:



Gambar 2 Diagram Bootstrapping

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Analisa Convergent Validity

(Blanchard, Laurence, 2024) menyatakan bahwa analisa *convergent validity* adalah bentuk pengujian. menjelaskan kevaliditan data variabel kosntruk yang saling mempengaruhi. Adapun hasil uji *convergent validity* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Disiplin Kerja(X ₁)	DK 1	0,822
	DK 2	0,812
	DK 3	0,852
	DK 4	0,842
Motivasi Kerja(X ₂)	MK 1	0,850
	MK 2	0,833
	MK 3	0,824
	MK 4	0,856
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,842
	KK 2	0,826
	KK 3	0,864
Prasarana Kerja (Z)	PK 1	0,835
	PK 2	0,870
	PK 3	0,805

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *outer loading* > dari signifikansi 0,05 yang dapat diartikan bahwa penyebaran data yang ada sudah memiliki kevaliditan data yang sesuai.

Analisa Average Variant Extracted (AVE)

(Arizon Peretz, Renana, 2021) menyatakan bahwa uji AVE adalah uji yang dilakukan untuk menyatakan adanya data yang valid dari model konstruk yang ada. Adapun hasil pengujian *Average Variant Extracted (AVE)* dapat diketahui dari Tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji AVE

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (X ₁)	0,835
Motivasi Kerja (X ₂)	0,862
Kinerja Karyawan (Y)	0,823
Prasarana Kerja (Z)	0,811

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Tabel di atas, menyatakan bahwa uji *Average Variant Extracted (AVE)* > dari 0,5, dimana penyebaran data valid.

Analisa Composite Reliability

Menurut (Kamuri, 2021) pengujian *Composite Reliability* merupakan untuk mengetahui bagaimana data yang ada memiliki syarat uji reliabilitas data. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X ₁)	0,820
Motivasi Kerja (X ₂)	0,835
Kinerja Karyawan (Y)	0,841

Prasarana Kerja 0,864
(Z)

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Tabel di atas dapat dijabarkan bahwa uji *composite reliability* > dari 0,6, dimana data yang tersebar sudah memnuhi syarat uji reliabilitas data.

Tabel 5. Analisis *Discriminant Validity*

	Disiplin Kerja Intervening Effect 1	Motivasi Kerja Intervening Effect 2	Kinerja Karyawan Intervening Effect 3	Prasarana Kerja Intervening Effect 4
Disiplin Kerja	.756			
Motivasi Kerja	.849	.766		
Kinerja Karyawan	.783	.756	.749	
Prasarana Kerja	.766	.749	.756	.783

Sumber: Hasil Olah Data PLS, 4.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE sudah sesuai dengan hasil uji *Discriminant Validity*.

Pengujian *Path Coefficient*

Adapun uji *path coefficient* dapat diuji hasilnya oleh tabel berikut :

Tabel 6. Uji R Square

Variabel	R Square
Disiplin Kerja (X ₁)	0,871
Motivasi Kerja (X ₂)	0,837
Kinerja Karyawan (Y)	0,877
Prasarana Kerja (Z)	0,834

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Dari tabel yang ada, nilai R Square variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan prasarana kerja sebesar 87,7%, sedangkan sisanya 12,3% sisanya tidak muncul dan tidak sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian.

Analisis *Discriminant Validity*

Dalam analisis faktor konfirmatori (CFA) menerangkan mengapa pemodelan persamaan struktural (SEM), analisis validitas diskriminan mengutarakan adanya perbedaan dari variabel dan setiap persamaan konstruk, dimana hal ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dapat disesuaikan dengan tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T- Statist ics	P- Value	Hasil
H1	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong	6,345	0,001	Diterima
H2	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong	5,300	0,000	Diterima
H3	Disiplin kerja terhadap prasarana kerja di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong	4,401	0,002	Diterima
H4	Motivasi kerja terhadap prasarana kerja di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong	5,520	0,000	Diterima
H5	Prasarana kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong	4,343	0,001	Diterima
H6	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui prasarana kerja sebagai variabel intervening	3,237	0,002	Diterima
H7	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui prasarana	5,182	0,004	Diterima

kerja sebagai
variabel
intervening

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 4.0, 2024

Sesuai tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta variabel prasarana kerja di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong, variabel prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong, sedangkan secara simultan variable lingkungan kerja yang aman, lingkungan kerja yang sehat dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui prasarana kerjasebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kent, Stacey (Stace), Houghton, Luke and Licorish, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja akan cenderung menciptakan hasil kerja yang baik dan terukur dalam rangka pencapaian kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hal ini sesuai dengan penelitian (Alka, T.A., Sreenivasan & and Suresh, 2024) yang menyatakan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka disinya akan dapat menuntaskan pekerjaan

dan dengan baik dan akan membuat dirinya memiliki kinerja yang baik di depan pihak manajemen.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prasarana Kerja Di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong

Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prasarana kerja PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hal ini sejalan dengan penelitian (Cui, Tingru, Tan & and Shi, 2024) yang menyatakan bahwa karyawan akan cenderung didisiplin dalam pekerjaan, jika prasarana kerja memiliki kualitas yang baik.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prasarana Kerja Di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prasarana kerja di PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hal ini sesuai dengan penelitian (Yang, Yang, 2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi bekerja di suatu instansi atau perusahaan, jika perusahaan dapat memuaskan keinginan bekerja karyawan dengan memastikan fasilitas dan prasarana kerja sudah memadai dan dapat menaikkan hasil kerja yang ada.

Prasarana Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong

Hasil penelitian menyatakan bahwa prasarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ali, Yousaf, Uddin, Azfar and Petrillo, 2024) yang menyatakan bahwa prasarana kerja sebagai bagian yang mampu menciptakan kualitas SDM dalam

rangka menaikkan kinerja SDM yang ada.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong Melalui Prasarana Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut hasil penelitian yang ada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui variabel prasarana kerja sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian (Chen, Yufen, 2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang elalu berdisiplin dalam pekerjaan akan cenderung akan memilih bekerja di suatu prasarana kerja yang ebrkualitas dan akan menciptakan kemampuan menyeluruh dari akaryawan untuk meningkatkan kinerja secara berkesinambungan.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong Melalui Prasarana Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut hasil penelitian yang ada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Siborongborong melalui variabel prasarana kerja sebagai variabel intervening. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yee, Wong May, 2023) yang menyatakan bahwa prasarana kerja yang baik dan berkualitas dapat memotivasi karyawan untuk selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan dan prosedur, sehingga kinerja yang ada dapat meningakt dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja perusahaan.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh simpulan

bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti signifikan secara statistik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Siborongborong, dengan nilai T-Statistics sebesar 6,345 dan P-Value 0,001, sehingga Hipotesis 1 diterima. Begitu pula dengan motivasi kerja yang juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik yang sama, sehingga Hipotesis 2 diterima. Selanjutnya, disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap prasarana kerja, dan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prasarana kerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Siborongborong. Prasarana kerja itu sendiri terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta mampu memediasi hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, seluruh jalur pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening prasarana kerja menunjukkan hasil yang signifikan, yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistics sebesar 6,345 dan P-Value 0,001 pada masing-masing pengujian, sehingga seluruh hipotesis diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Erman Noor, Eliyana, A., & and Hamidah. (2021). An empirical analysis of safety behaviour: A study in MRO business in Indonesia. *Journal Heliyon*, 7, e06122.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06122>
- Ali, Yousaf, Uddin, Azfar and Petrillo, A. (2024). The impact of government support and organizational culture on sustainable performance: Unveiling the mediating role of circular economy and eco-innovation. *Journal Sustainable*

- Futures*, 8, 100346.
<https://doi.org/10.1016/j.sfr.2024.100346>
- Alka, T.A., Sreenivasan, A., & Suresh, M. (2024). Wheel of change: A systematic literature review on innovation and entrepreneurship in micro mobility solutions. *Journal Transport Economics and Management*, 2, 154–168.
<https://doi.org/10.1016/j.team.2024.06.004>
- Almanwari, Hilal Said Abdullah, Md Saad, Nor Hasliza and Zainal, S. R. M. (2024). The influence of environment & location, personal motivation, and fee & price on satisfaction, attituding and behavioural loyalty among international students in Oman. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, 100285.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100285>
- Altes, Gerlyn C., Ong, Ardivin Kester S. and German, J. D. (2024). Determining factors affecting Filipino consumers' behavioral intention to use cloud storage services: An extended technology acceptance model integrating valence framework. *Journal Heliyon*, 10, e26447.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26447>
- Arizon Peretz, Renana, et al. (2021). Safety climate strength: The negative effects of cliques and negative relationships in teams. *Journal Safety Science*, 138, 105224.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105224>
- Bachmann, Nina, et al. (2024). What makes for future entrepreneurs? The role of digital competencies for entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 174, 114481.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114481>
- Bhatta, Dharm Dev, et al. (2024). What determines the entrepreneurial intentions of employees? A moderated mediation model of entrepreneurial motivation and innovate work behavior. *Journal Heliyon*, 10, e24678.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24678>
- Blanchard, Laurence, et al. (2024). Inequalities in Research on Food Environment Policies: An Evidence Map of Global Evidence from 2010-2020. *Journal Advances in Nutrition*, 15, 100306.
<https://doi.org/10.1016/j.advnut.2024.100306>
- Bottausci, Chiara, Robson, K., & Dambrin, C. (2024). Technological mediation, mediating morality and moral imaginaries of design: Performance measurement systems in the pharmaceutical industry. *Journal Accounting, Organizations and Society*, 112, 101535.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101535>
- Chen, Yufen, et al. (2022). How does digital transformation empower knowledge creation? Evidence from Chinese manufacturing enterprises. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7, 100481.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100248>
- Cui, Tingru, Tan, B., & Shi, Y. (2024). Fostering humanistic algorithmic management: A process of enacting human-algorithm complementarity. *Journal of Strategic Information*

- Systems, 33, 101838.
<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2024.101838>
- Datta, Pratim Milton and Krancher, O. (2024). Cybersecurity end-user compliance: Password management versus update compliance. *Journal Information and Management*, 61, 104060. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.104060>
- De la Torre-Ruiz, J. M., & and Ferrón-Vílchez, V. (2024). Determinants of managerial perceptions of the impact of telework: The effect of information communication technology support, trust, and frequency of communication. *Journal Technological Forecasting and Social Change*, 203, 123365. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123365>
- Dwivedi, Yogesh K., et al. (2022). Metaverse beyond the hype: Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 66, 102542. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102542>
- Ferine, K. F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 45–56.
- Fedele, Andrea, Punzi, C., & and Tramacere, S. (2024). The ALTAI checklist as a tool to assess ethical and legal implications for a trustworthy AI development in education. *Journal Computer Law and Security Review*, 53, 105986. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105986>
- Flatau-Harrison, Huw, Griffin, Mark A. and Gagné, M. (2020). Trickling down: The impact of leaders on individual role clarity through safety climate strength across time. *Journal Safety Science*, 121, 485–495. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.009>
- Gustina, Adin, Nurmasari, Nuraini Desty and Liu, J. S. C. (2024). Open innovation between university-industry: A review of research trends and practices. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10, 100419. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100419>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ho, Mia Hsiao Wen, et al. (2020). Customer engagement, consumption and firm performance in a multi-actor service eco-system: The moderating role of resource integration. *Journal of Business Research*, 121, 557–566. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.008>
- Joseph, Jane, et al. (2023). Decoding Employee ambidexterity: Understanding drivers, constraints, and performance implications for thriving in the evolving work landscapes - A scoping review. *Journal Heliyon*, 9, e22493. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22493>
- Joubert, Christiaan J., et al. (2022). Large-scale agent-based modelling of street robbery using graphical processing units and reinforcement learning. *Journal Computers*,

- Environment and Urban Systems*, 94, 101757. <https://doi.org/10.1016/j.compenv.urbsys.2022.101757>
- Kamuri, S. (2021). Creating as an entrepreneurial competence, innovation and performance of value-system actors in Kenya's leather industry. *Journal Scientific African*, 11, e00664. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2020.e00664>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kent, Stacey (Stace), Houghton, Luke and Licorish, S. (2023). Towards an understanding of the relationship between institutional theory, affective events theory, negative discrete emotions, and the development of feral systems when using human resource information systems. *Journal Computers in Human Behavior Reports*, 9, 100264. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100264>
- Krskova, Hana, Baumann, C., & and Breyer, Y. A. (2024). Shaping individual competitiveness: The role of discipline, parental expectations, and participation in extracurricular activities. *Journal Heliyon*, 10, e31042. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31042>
- Krskova, Hana and Breyer, Y. A. (2023). The influence of growth mindset, discipline, flow and creativity on innovation: Introducing the M.D.F.C. model of innovation. *Journal Heliyon*, 9, e13884. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13884>
- Lee, Jae Hwa and Lee, S. (2023). Relationships between physical environments and creativity: A scoping review. *Journal Thinking Skills and Creativity*, 48, 101276. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101276>
- Li, David Daokui and Maskin, E. S. (2021). Government and economics: An emerging field of study. *Journal of Government and Economics*, 1, 100005. <https://doi.org/10.1016/j.jge.2021.100005>
- Mesra, M. (2022). Analisis Peran Sarana dan Prasarana Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Listrik Negara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pembangunan*, 14(1), 88–97.
- Macklin, Jennifer, Curtis, J., & and Smith, L. (2023). Interdisciplinary, systematic review found influences on household recycling behaviour are many and multifaceted, requiring a multi-level approach. *Journal Resources, Conservation and Recycling Advances*, 18, 200152. <https://doi.org/10.1016/j.rcradv.2023.200152>
- Malik, Mohsin, et al. (2024a). A relational view of how social capital contributes to effective digital transformation outcomes. *Journal of Strategic Information Systems*, 33, 101837. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2024.101837>
- Malik, Mohsin, et al. (2024b). A socio-cognitive theorisation of how data-driven digital transformation affects operational productivity? *International Journal of Production Economics*, 277, 109403. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109403>
- Mataveli, Mara, et al. (2022). An analysis of export barriers for firms in Brazil. *European*

Research on Management and Business Economics, 28, 100200.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2022.100200>

- Potluka, Oto, et al. (2023). Evaluation of eHealth assistance in-hospital care for improved quality of life in patients. *Journal Evaluation and Program Planning*, 97, 102261.
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102261>
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 20–28.
- Sharma, Gautam and Dahlstrand, Å. L. (2023). Innovations, informality, and the global south: A thematic analysis of past research and future directions. *Journal Technology in Society*, 75, 102359.
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102359>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Yang, Yang, et al. (2020). Using microblog to enhance public service climate in the rural areas. *Government Information Quarterly*, 37, 1–16.
<https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101402>
- Yee, Wong May, et al. (2023). Modelling the significance of psychological, social, and situational factors on work efficiency and the preference for working from home in Southeast Asia. *Heliyon*, 9, e17561.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17561>