

ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Palahudin¹, Hastanti Ismah Rahayu², Ismartaya³
Universitas Djuanda Bogor^{1,2,3}
palahudin@unida.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh secara langsung dan pengaruh total dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh secara tidak langsung kompetensi dan disiplin melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif, verifikatif, dan Path Analysis serta pengujian Sobel Tes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja. Variabel kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan kinerja pegawai. Motivasi memediasi pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi dengan kinerja pegawai tetapi tidak memediasi pengaruh secara tidak langsung antara disiplin dengan kinerja pegawai. Simpulan, bahwa kompetensi dan disiplin sangat penting dalam sebuah kinerja pegawai melalui motivasi.

Kata Kunci: Disiplin, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to find the direct effect and the total effect of competence and work discipline on employee performance as well as the indirect effect of competence and discipline through motivation as a mediating variable. This research method is descriptive analysis, verification, and Path Analysis and Sobel Test testing. The results showed that the variables of competence and work discipline had a positive direct effect on work motivation. Competency, discipline and work motivation variables have a significant direct effect on employee performance. Motivation mediates the indirect effect between competence and employee performance but does not mediate the indirect effect between discipline and employee performance. In conclusion, that competence and discipline are very important in an employee's performance through motivation.

Keywords: Discipline, Competence, Employee Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar kegiatan perusahaan berjalan efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi suatu faktor dalam peningkatan kinerja. Kinerja adalah peroleh kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan kegiatannya berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018). Faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya, berasal dari dalam diri manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Faktor dalam diri SDM meliputi pengetahuan dan

keterampilan, kompetensi yang sesuai pegawaiannya, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku.

Faktor dari luar dirinyameliputi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. PT QHJ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis ekspor komoditi ikan hias air tawar. PT QHJ juga mengeksport komoditanaman hias air tawar dan ikan hias air laut. PT QHJ memiliki target produksiyang berbeda di setiap tahunnya, namun tidak semua tahun target produksi tercapai.

Tabel 1.
Rekapitulasi Ketercapaian Target Produksi Tahun 2017- 2021

Tahun	Produksi (Ekor)		Ketercapaian(%)	Keterangan
	Target	Realisasi		
2017	6.400.000	6.140.000	96	Tidak Tercapai
2018	6.400.000	7.213.000	113	Tercapai
2019	7.200.000	7.150.678	99	Tidak Tercapai
2020	9.600.000	8.401.321	87	Tidak Tercapai
2021	9.600.000	8.990.882	93	Tidak Tercapai
Rata-rata	7.840.000	7.579.176	97	Tidak Tercapai

Sumber: PT QHJ, 2022

Pada tahun 2017 hingga tahun 2021 memiliki rata-rata ketidaktercapaian yaitu sebesar 97%, dan pada tahun 2020 mengalami ketidaktercapaian tertinggi yaitu 87%. Hal ini di duga pegawai memiliki kinerja kurang baik yang menyebabkan rendahnya produktivitas. Berdasarkan data tahunan PT QHJ tidak mencapai targetnya, namun PT QHJ selalu berusaha agartarget produksi perbulannya dapat tercapai. Adapun data ketercapaian target produksi PT QHJ pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Data Produksi perbulan Tahun 2021

Bulan	Target (Ekor)	Produksi	Presentase (%)	Keterangan
		Jumlah (Ekor)		
Januari	800.000	896.333	112	Tercapai
Febuari	800.000	743.579	93	Tidak Tercapai
Maret	800.000	893.721	115	Tercapai
April	800.000	923.057	100	Tercapai
Mei	800.000	514.070	64	Tidak Tercapai
Juni	800.000	663.938	83	Tidak Tercapai
Juli	800.000	682.059	85	Tidak Tercapai
Agustus	800.000	686.661	86	Tidak Tercapai
September	800.000	702.658	88	Tidak Tercapai
Oktober	800.000	822.214	103	Tercapai
November	800.000	761.935	95	Tidak Tercapai
Desember	800.000	700.658	88	Tidak Tercapai

Sumber: PT QHJ, 2022

Berdasarkan data produksi tahun 2021 menunjukkan produksi hanya mencapai target

rata – rata sebesar 94 % atau 749.240 ekor. Ketidaktercapaian target ini menunjukkan kinerja yang masih rendah. Hal ini diduga rendahnya kompetensi Pegawai, motivasi dan disiplin kerja Pegawai masih rendah sehingga Pegawai kurang bertanggung jawab dan kurang berkomitmen terhadap perusahaan. PT QHJ berharap memiliki Pegawai yang kompeten agar Pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Namun, praktiknya di lapangan ternyata tidak semua Pegawai PT QHJ memiliki kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja, yang dapat dilihat berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3.
Tingkat Pendidikan Pegawai Tahun 2021 pada PT QHJ

No	Departemen	Divisi	SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	Jumlah
1	General Manager							1	1
2	Manajer						2		2
3	Kepala Ekspora						2		2
4	Supervisor					1			1
5	Purchase					3			3
6	Kepala Admin				1				1
7	Finance & HR						1		1
8	Produksi	Admin Gudang			1				1
		Packing	1		1				2
		Purchase Staff			1	2			3
		Farm/General Staff	3		4				7
		Quality Control					1		1
9	Staff Umum	handling			1				1
		Sales Staff					2		2
		Security			2				2
9	Staff Umum	Office boy/girl			2				2
		Total		4		13	7	7	1
Presentase			12,5		40,6	21,9	21,9	3,1	100

Sumber: PT QHJ, 2022

Bahwa Mayoritas pendidikan Pegawai adalah SMA/SMK (40,6%). Pegawai yang tingkat pendidikannya tertinggi yaitu S2 sebesar 3,1 % atau berjumlah 1 orang. Dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai perusahaan PT QHJ selalu mengadakan pelatihan, berikut data pelatihan yang diadakan sejak tahun 2019-2021 .

Tabel 4.
Data Pelatihan Pegawai Tahun 2019-2021

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2019	Bahasa Inggris	7	32	21,8
2020	Pengelolaan Sub Sektor Perikanan Budidaya	1	32	3,1
2021	Teknis Cara Karantina Ikan Yang Baik (CKIB) Di Instalasi Karantinakan Hidup Untuk Pelaku Usaha	2	32	6,2

Sumber : PT QHJ, 2022

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi

Pegawai, pelatihan efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam rangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan- tahapan yang teratur, tetapi praktiknya di lapangan perusahaan ini tidak melakukan pelatihan secara berkelanjutan dan waktu pelatihan yang tidak menentu serta tahapan-tahapan yang tidak teratur serta sedikitnya peserta yang mengikuti pelatihan. Pencapaian target pelatihan Pegawai selama tahun 2019- 2021 yang tertinggi dicapai pada tahun 2019 sebesar 46% dengan jenis pelatihan Bahasa Inggris sedangkan pelatihan target terendah di capai pada tahun 2020 sebesar 20% hal ini meninjau bahwa pelatihan tidak terlaksana dengan optimal dan berdampak rendahnya terhadap kompetensi Pegawai.

Selain faktor kompetensi factor kedisiplinan juga sebagai salah satu faktor yang harus di pertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja. Salah satu pokok untuk mendorong disiplin kerja diantara Pegawai agar datang tepat waktu, dengan datang tepat waktu ke kantor dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya maka di harapkan produktivitas kerja akan meningkat (Adeleida, 2022). Berikut ini adalah Tabel data keterlambatan Pegawai tahun 2021 PT. QHJ :

Tabel 5.
Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari	Keterlambatan Karyawan (Menit)	Rata-rata/Hari (Menit)
1	Januari	20	7.628	381,4
2	Febuari	25	4.159	166,3
3	Maret	25	5.112	204,4
4	April	18	3.500	194,4
5	Mei	20	4.752	237,6
6	Juni	19	3.771	198,4
7	Juli	24	5.621	234,2
8	Agustus	17	3.569	209,9
9	September	27	6.975	258,3
10	Oktober	23	7.892	343,1
11	November	22	8.456	384,3
12	Desember	19	8.523	448,5
Jumlah		259	69.958	
Rata-rata/Bulan (Menit)			5.830	
Rata-rata/hari (Menit)			272	

Sumber : PT QHJ, 2021

Perusahaan menetapkan Jam kerja karyawan *office* pada hari Senin sampai dengan hari Jumat pukul 08.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB dan jam kerja karyawan operasional pada hari Senin sampai dengan hari Jumat pukul 08.00 WIB sampai pukul 15.30 WIB jam kerja pada hari Sabtu karyawan *office* sampai pukul 12.00 WIB. Namun demikian, masih ada Pegawai yang datang terlambat. Artinya Pegawai kurang disiplin dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja. Hal ini tercermin pada data produksi Pegawai yang tidak tercapai. Tabel 5 menunjukkan data keterlambatan Pegawai tahun 2021. Rata-rata ketidakhadiran Pegawai perbulan (menit), yaitu sebesar 5.830 atau 272 hari (menit). Keterlambatan Pegawai paling tinggi pada bulan desember yaitu 8.523 (menit) atau 448,5 perhari (menit). Sebaliknya keterlambatan Pegawai paling rendah pada

bulan April yaitu sebesar 3.500 (menit) atau 194,4 menit perhari. Artinya masih ada Pegawai yang tidak memenuhi peraturan atau tidak disiplin dalam berkerja yang memang kebijakannya dari perusahaan tidak adanya toleransi bagi Pegawai yang datang terlambat. Dalam upaya menggerakkan manusia bekerja agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi maka harus adanya motivasi atau sumber daya manusia yang termotivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Beberapa dukungan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja diantaranya adalah penelitian (Sutrisno et al., 2022) dan (Siagian, 2018).

Mengingat besarnya dugaan pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, sudah selanyaknya perusahaan memperhatikan kompetensi dan motivasi bagi Pegawai serta mengawasi agar Pegawai dapat disiplin dalam berkerja, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, dihubungkan suatu penelitian mengenai kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja sehingga terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Maka berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis tanggapan tanggapan Pegawai terhadap kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai, (2) Menganalisis pengaruh secara langsung Kompetensi, Disiplin kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, (3) Menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompetensi, disiplin kerja, terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Pencapaian tujuan Organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai setiap perusahaan berbeda, untuk mengetahuinya dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2018) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pegawai atau peran tertentu secara efektif. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap kinerjanya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Selain itu, ada juga yang mengartikan kompetensi sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kompetensi yaitu karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2017) yaitu Pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi

yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahim et al., 2017) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja yang berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Selain terhadap motivasi kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erwansyah & Hereyanto, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yuningsih, 2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisnandi & Saputra, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai, karena dalam disiplin kerja setiap sikap dan perilaku pegawai dapat terlihat baik dan benar dalam mematuhi semua waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang bergabung dalam suatu perusahaan untuk menaati peraturan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan guna bekerja secara tekun dan bersedia menerima hukuman jika tidak mematuhi aturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin yang tinggi, perusahaan akan mencapai tujuannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggrainy et al., 2018), (Jufrizen, 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Kemudian didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Ferdinal, 2022) yang menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena disiplin kerja merupakan sebagai bentuk latihan bagi semua pegawai dalam menaati semua aturan perusahaan, semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gani, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Hadijah, 2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Motivasi Kerja

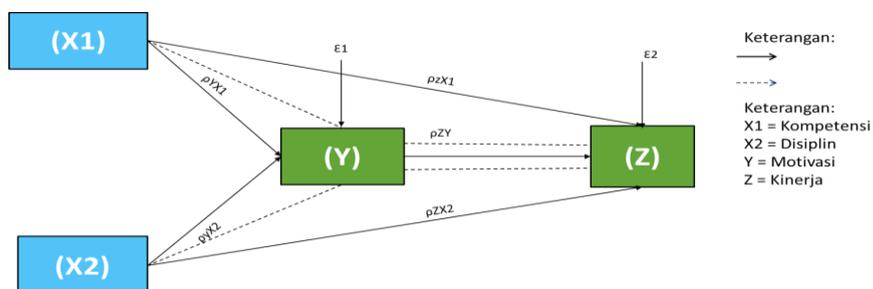
Motivasi merupakan hasrat yang ada di diri seseorang yang bisa menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut (P. Afandi, 2020) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi setiap pegawai berbeda-beda, maka dengan itu dapat diukur melalui indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh (P. Afandi, 2020) yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan, dari atasan, pegawai itu sendiri. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sangat begitu besar, karena tanpa adanya motivasi, maka kinerja pegawai akan rendah, dan begitupun sebaliknya, jika pegawai

memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan terdorong untuk bekerja lebih giat lagi, dan pegawai akan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sukidi & Wajdi, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018), (A. Afandi & Bahri, 2020), (Ratnasari et al., 2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik kinerja pegawainya jika perusahaan tersebut mempunyai kompetensi yang baik dan pegawainya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena semakin baik bentuk kompetensi yang dirasakan oleh pegawai, maka akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ferial et al., 2019) hasil penelitian menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kariyamin et al., 2020), (Kurnia & Daulay, 2021), (Dewianawati et al., 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu kinerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan meningkat, dan pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Arifa & Muhsin, 2018), (Widyawati, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin ke kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Obyek dari penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan PT QHJ. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT QHJ yaitu sebanyak 32 Pegawai PT QHJ pada satu tahun terakhir. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang atau seluruh Pegawai PT QHJ. Hal ini berdasarkan penggunaan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 32 Pegawai. Dengan teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, pengambilan data menggunakan kuesioner, dan juga dilakukan pengamatan atau observasi. Metode pengujian data dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, yang dilakukan dengan bantuan program software *statistical package for the social sciences* (SPSS) dan juga Uji Sobel dengan bantuan <https://www.danielsoper.com/>. Sedangkan metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis jalur (Path Analysis).



Gambar 1: Model Struktural Path analysis

Gambar Model tersebut menunjukkan terdapat 2 persamaan struktural yaitu:

Persamaan Struktural 1:

$$Y = \rho Y X1.X1 + \rho Y X2.X2 + \epsilon 3$$

Dengan pengembangan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

Persamaan Struktural 2:

$$Z = \rho Z X1.X1 + \rho Z X2.X2 + \rho Z Y Y + \epsilon 3$$

H3: Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

H4: Disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

H5: Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai.

H6: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

H7: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 6.
Rekapitulasi tanggapan Responden Terhadap Kompetensi, disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Nilai rata-rata	Katagori	Interprestasi
1	Kompetensi	3.69	Tinggi	Penilaian Kompetensi yang diukur dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki Kategori tinggi
2	Disiplin Kerja	3.57	Tinggi	Disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan pernyataan frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.
3	Motivasi	3,95	Tinggi	Motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan pernyataan balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pegawai itu sendiri
4	Kinerja	3.71	Tinggi	Kinerja karyawan PT QHJ termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja dan sikap kerja.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variable kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja, memiliki nilai rata-rata dengan kategori tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa variable-variabel tersebut dapat dipertahankan dan dijadikan sebagai

bahan pertimbangan bahwa kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi perusahaan dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 7.
Regresi Linear Berganda Persamaan pertama

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	13.313	6.090		2.186	.037
Kompetensi	.697	.542	.381	3.114	.004
Disiplin Kerja	.826	.602	.328	2.623	.000

Sumber: Data diolah, 2023.

Bahwa Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) bertanda positif, yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdinal (2022), Istiqomah dan Suhartini (2015) dan Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja.

Tabel 8.
Koefisien Korelasi Berganda Persamaan Pertama

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.580	3.57589

Dapat dilihat bahwa hubungan kompetensi, disiplin kerja menunjukkan angka korelasi 0,788 yang berarti memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Pertama : Berdasarkan persamaan kedua dapat diketahui bahwa nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap motivasi (Y) sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan Kedua : Persamaan kedua menunjukkan koefisien pengaruh kompetensi dan disiplin kerja motivasi terhadap kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan pada Output SPSS sebagai berikut:

Tabel 9.
Koefisien Korelasi Berganda Persamaan Kedua

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	41.955	6.951		6.036	.000
Kompetensi	.701	.103	.235	2.929	.003
Disiplin Kerja	.625	.193	.227	2.268	.001
Motivasi	.658	.106	.363	2.502	.000

Sumber: Data diolah, 2023

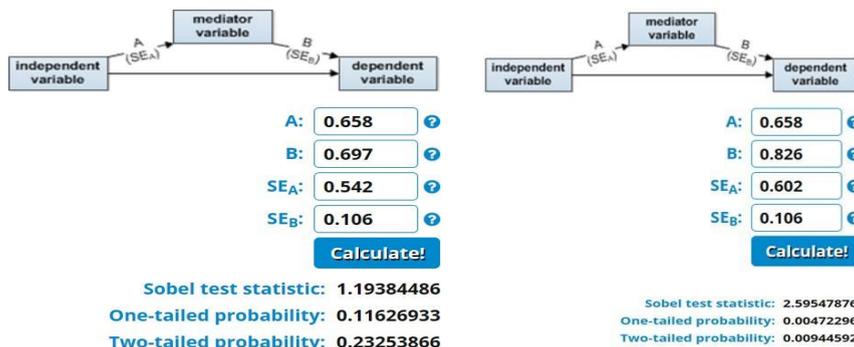
Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompetensi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan Motivasi (Y) bertanda positif, yang berarti bahwa jika variabel Kompetensi, disiplin kerja serta motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Dari output beta pertama dan kedua dapat dilihat pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) pada table Rekapitulasi hasil koefisien sebagai berikut:

Tabel 10.
Rekapitulasi Hasil Koefisien Pengaruh

Variabel		Koefisien Jalur		
Independen	Dependen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kompetensi (X ₁)	Motivasi Kerja (Y)	0,381		
Disiplin Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (Y)	0,328		
Kompetensi (X ₁)	Kinerja Karyawan (Z)	0,235	0,169	0,694
Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Z)	0,227	0,146	
Motivasi Kerja (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	0,446		

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil persamaan sub struktural menghasilkan pengaruh langsung (*direct effect*), kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,235, Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,227 sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,169 dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,146, dan pengaruh total (*total effect*) sebesar 0,694. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih besar di bandingkan pengaruh secara tidak langsung. Dan untuk menunjukkan apakah motivasi dapat memediasi atau tidak dapat ditunjukkan pada Output *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* berikut:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Sobel Test

Sumber : *Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*

Berdasarkan hasil sobel test, diketahui bahwa nilai Z_{hitung} variable kompetensi sebesar 1,19 kurang dari dari Z_{tabel} ($1,19 < 1,96$) dengan nilai signifikan 0,11 yang menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil uji sobel dengan variable Disiplin kerja memiliki nilai sebesar 2,595 dengan nilai signifikansi 0,02. Nilai Z_{hitung} berarti lebih besar dari Z_{tabel} ($2,595 > 1,96$) membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh langsung Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahim et al., 2017) dan (Meidita, 2019) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dilakukannya kompetensi, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai, artinya apabila kompetensi tinggi maka motivasi kerja pegawai akan tinggi.

Pengaruh langsung Disiplin Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015), (Arifa & Muhsin, 2018) dan (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisnandi & Saputra, 2022), (Yuningsih, 2019), (Erwansyah & Hereyanto, 2018), dan (Rahim et al., 2017) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tingginya Kompetensi yang dilakukan pimpinan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Melalui Kompetensi yang baik yang dilakukan perusahaan terhadap pegawai maka akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gemina & Salma, 2021), (Hasibuan & Silvy, 2019) (Gani, 2018) dan (Sari & Hadijah, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019), (Kariyamin et al., 2020), (Kurnia & Daulay, 2021) dan (Dewianawati et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai. maka akan memberikan pengaruh terhadap semakin tingginya kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini berarti kinerja pegawai tidak dapat dipengaruhi oleh kompetensi, setelah melalui motivasi kerja. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahrizal dan Handayani (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi melalui motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianzah, dkk (2017), Ubaidillah (2018) dan Fauzan & Fathiyah (2017) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, setelah melalui motivasi kerja. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021), (Widyawati, 2021) dan (Istiqomah & Suhartini, 2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja yang nantinya akan berimplikasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung dan tidak langsung

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan Disiplin memiliki nilai pengaruh yang tinggi secara langsung (*direct effect*) terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan menambahkan variabel motivasi (*indirect effect*). Berdasarkan hasil uji Sobel dapat diketahui bahwa variabel Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lianasari & Ahmadi, 2022), (Herlambang et al., 2022) dan (Astuti, 2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja pada setiap pegawai, tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Disiplin dapat dimediasi oleh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan hasil penelitiannya (Arifa & Muhsin, 2018) (Nasruddin et al., 2021) dan (Indrayanto, 2018) bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi secara otomatis motivasi dirinya untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variable Kompetensi termasuk kategori tinggi, penilaian tertinggi pada indikator keterampilan dan terendah pada indikator pengetahuan dan perilaku. Disiplin kerja termasuk kategori tinggi, penilaian tertinggi pada indikator standar kerja dan terendah pada indikator tingkat kewaspadaan. Motivasi kerja termasuk kategori tinggi, penilaian tertinggi pada indikator pengakuan dari atasan dan terendah pada indikator prestasi kerja. Kinerja karyawan termasuk kategori tinggi penilaian tertinggi pada indikator kualitas kerja dan terendah pada indikator keandalan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeleida, Y. (2022). Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pantoloan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Policy Reform*, 1(1), 53–63. <https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/PolicyReform/article/view/2726>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10227>
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888>
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang. <https://repositori.unimma.ac.id/2289/>
- D. . Dewianawati, M. Efendi, and S. . Revanji Oksaputri, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *TMIT*, vol. 1, no. 3, pp. 223–230, Sep. 2022. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i3.47>
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/4742/4132>
- Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Journal of Business and*

- Economics (JBE) UPI YPTK, 7(1), 85–90.
<https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154>
- Ferial, A. B., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Tutor Pada Program Pendidikan Luar Sekolah Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/352>
- Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Febi Uin Alauddin Makassar. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(2), 125-141. <https://doi.org/10.24252/.v8i2.7251>
- Gemina, D., & Salma, S. M. (2021). KINERJA KARYAWAN PT JAKARANA TAMA CIAWI-BOGOR DENGAN PENDEKATAN MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA: Motivasi Kerja, Disiplin, Kemampuan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Visionida*, 7(1), 22–32. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4358>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
<https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *PROINTEGRITA*, 6(1), 182–202. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/4793/>
- Indrayanto, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PNS Kabupaten Banyumas. *Civil Service Journal*, 12(2 November).
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/26>
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97.
<https://journal.uui.ac.id/JSB/article/view/4386>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/65>
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–26. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1226>
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8275>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
<https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3772>

- Nasruddin, N., Surajiyo, S., Suhaipa, S., & Paleni, H. (2021). Efek Mediasi Variabel Motivasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 5232–5250. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4377>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://osf.io/preprints/inarxiv/t8j6w/>
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 133–149. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/25>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389>
- Siagian, M. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sat nusapersada tbk batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 1–18. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/58>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79–91. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/4505>
- Niantoro Sutrisno, Ria Estiana, & D. Purnomo. (2022). Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19 . *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 8-17. Retrieved from <http://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/909>
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106–112. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32–45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>