

Mengukur Kinerja Pegawai : Peran Penting Kompetensi, Disiplin dan Motivasi

Indra¹, Mappamiring², Muh. Ma'ruf Idris³, Andi Mansyur Tanra⁴, Andi Dahrul⁵

¹²⁴⁵Magister Management STIEM Bongaya Makassar

³Universitas Negeri Makassar

email: indra00234@gmail.com

(Received: January 22, 2025; Revised: February 24, 2025 ; Accepted: February 27, 2025)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study was conducted with the aim of analyzing the influence of competence and work discipline on employee performance mediated by motivation. This study was conducted at the Gowa Regency Inspectorate. This type of research is descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study was 53 employees of the Gowa Regency Inspectorate. The data analysis method used is descriptive statistical analysis and path analysis with the help of Smart PLS 3.0 software, where the evaluation of the PLS model is carried out by evaluating the outer model and inner model. The results of the study concluded that all relationships partially have a positive and significant correlation, such as competence has a significant positive effect on performance, then work discipline has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance. Competence has a significant positive effect on motivation, work discipline has a significant positive effect on motivation. While testing the mediating variables resulted in the conclusion that motivation was unable to mediate the relationship between competence and performance and motivation was unable to mediate the relationship between work discipline and performance. For further research, it is recommended to use other variables such as corporate culture or local wisdom or more varied indicators to complement studies on employee performance.*

Keywords : *Competence, Work Discipline, Motivation, Performance.*

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Gowa. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa yang berjumlah 53 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan software Smart PLS 3.0, dimana evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semua hubungan secara parsial punya korelasi yang positif dan signifikan seperti kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kemudian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Sedangkan pengujian variabel mediasi menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja serta motivasi tidak mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti budaya

perusahaan atau kearifan lokal atau indikator yang lebih bervariasi untuk melengkapi kajian-kajian tentang kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting karena dapat memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut. Sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik.

Secara umum kinerja diartikan sebagai suatu perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dijadikan sebagai dasar penilaian pegawai. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan dalam Menurut Amstrong dan Baron, (2016) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut Bangun, (2018), suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. sama halnya dengan Mangkunegara, (2020) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Menurut (Robbins, 2016) menyatakan bahwa faktor penting dalam menganalisis kinerja pegawai adalah faktor motivasi, karena apabila pegawai termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kaswan, (2017) motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan jenisnya motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Motivasi kerja pegawai perlu didorong dan ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik, namun bila pegawai tidak mendapat motivasi yang baik, pegawai cenderung sulit bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian produktivitas yang tinggi mudah diperoleh. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Luthans (2018) mengemukakan Teori Dua Faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri (*job content*) atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan sedangkan faktor hygiene yaitu faktor yang berada disekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja. Proses yang membuat pegawai merasa puas sehingga termotivasi dalam bekerja, pihak pimpinan organisasi harus memastikan bahwa faktor hygiene telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik.

Salah satu aspek yang penting dalam mewujudkan keberhasilan kinerja pegawai adalah dimilikinya kompetensi aparatur pemerintah yang bekerja secara profesional. Widodo (2015) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi

(*profesionalisme*) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, keterampilan dan keahlian yang memadai.

Dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pegawai memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung dengan peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja. Dalam mengupayakan peningkatan disiplin kerja setiap organisasi selalu membenahi segala permasalahan yang ada. Selain itu organisasi juga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Didin *et al*, 2022).

yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerjanya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nurlina dan Yulianti (2023), Tannady *et al.*, (2022), Sugianti dan Mujiati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Penelitian Tannady *et al.*, (2022), Sugianti dan Mujiati (2022) menyatakan bahwa motivasi mampu memediasi secara signifikan hubungan disiplin terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti hubungan antara variabel yang di kaji dalam penelitian ini seperti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Goni *et al.*, (2021), Kasiyanto (2019) dan Ahadi *et al.*, (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda Kasyifillah (2023), Syaharuddin dan Fachrunaafa (2023), Lianasari dan Ahmadi (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian juga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan Katamang *et al.*, (2018), Syaharuddin dan Fachrunaafa (2023), Krisnawati dan Bagia (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kasiyanto (2019) dan Ingsih (2018) menyatakan bahwa motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda penelitian Salvano *et al.*, (2023) dan Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lianasari dan Ahmadi (2022), Astuti dan Kurnia (2020), Amelia *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi umumnya melibatkan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis statistik. Sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori Teknik analisis yang sering digunakan adalah analisis jalur dan regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel

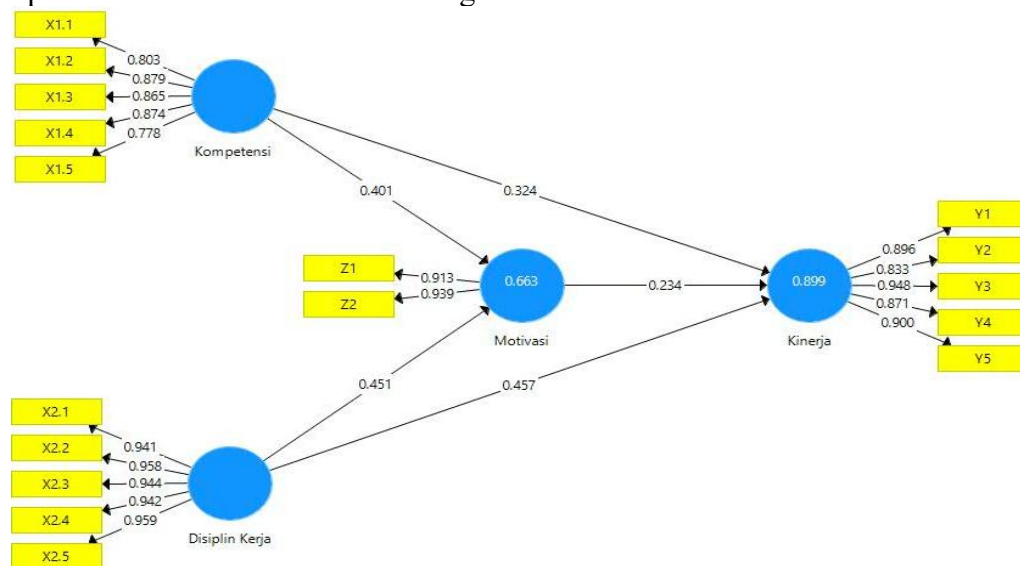
tersebut. Studi-studi ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan ini. Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Sampel yang digunakan adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS dengan bantuan program SmartPLS. Pada model penelitian yang menggunakan konstruk multidimensional (konstruk yang terbentuk dari konstruk dimensi dan indikator yang memberntuk konstruk laten dimensi), pengujian atau analisis dilakukan pada dua jenjang, yaitu analisis pada *First Order Construct atau Lower Order Construct* (konstruk laten dimensi yang direfleksikan atau dibentuk oleh indikator-indikatornya) dan analisis pada *Second Order Cosntruct atau Higher Order Construct* (konstruk yang direfleksikan atau dibentuk oleh konstruk laten dimensi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS dengan bantuan program SmartPLS. Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model

Uji Reliabilitas

Nilai loading factor masing-masing indikator yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. dan Tabel 1. sebagai berikut:



Gambar 1 Loading Factors Model

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Tabel 1. Loading Factors Model

	Kompetensi	Disiplin kerja	Motivasi	Kinerja
Motif (X _{1.1})	0.803			
Sifat (X _{1.2})	0.879			
Konsep Diri (X _{1.3})	0.865			

Pengetahuan (X _{1.4})	0.874			
Keterampilan (X _{1.5})	0.778			
Kehadiran (X _{2.1})		0.941		
Peraturan kerja (X _{2.2})		0.958		
Standar kerja (X _{2.3})		0.944		
Kewaspadaan Tinggi (X _{2.4})		0.942		
Bekerja Etis (X _{2.5})		0.959		
Ekstrinsik (Z ₁)			0.913	
Intrinsik (Z ₂)			0.939	
Kualitas kerja (Y ₁)				0.896
Kuantitas Kerja (Y ₂)				0.833
Tanggung Jawab (Y ₃)				0.948
Kerjasama (Y ₄)				0.871
Inisiatif (Y ₅)				0.900

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada gambar 1 dan tabel 1, terlihat bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator.

Penilaian internal consistency reliability dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan dalam SEM PLS karena CR tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. Cronbach's Alpha cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan *Composite Reliability* (CR). *Interpretasi Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan (Hair, 2008). Hasil composite reliability dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.972	0.973	0.978	0.900
Kinerja	0.934	0.937	0.950	0.793
Kompetensi	0.896	0.900	0.923	0.707
Motivasi	0.835	0.851	0.923	0.857

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 2. menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,80 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,80, sehingga telah memenuhi kriteria Cronbach's Alpha dan dapat diterima.

Uji Validitas

Uji Validitas outer model dilakukan dengan menggunakan validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminasi (*discriminant validity*). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika nilai skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2019). Penilaian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair, 2011).

Pada tabel 3. diatas terlihat bahwa hasil AVE yang didapat nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding nilai kepada konstruk lain. Nilai cross loading dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 3. Cross Loadings

	Disiplin Kerja	Kinerja	Kompetensi	Motivasi
X1.1	0.678	0.693	0.803	0.512
X1.2	0.766	0.807	0.879	0.642
X1.3	0.668	0.735	0.865	0.694
X1.4	0.635	0.770	0.874	0.723
X1.5	0.733	0.701	0.778	0.663
X2.1	0.941	0.880	0.793	0.721
X2.2	0.958	0.876	0.794	0.731
X2.3	0.944	0.829	0.757	0.752
X2.4	0.942	0.815	0.737	0.731
X2.5	0.959	0.905	0.835	0.775
Y1	0.767	0.896	0.785	0.815
Y2	0.862	0.833	0.756	0.699
Y3	0.854	0.948	0.818	0.856
Y4	0.696	0.871	0.740	0.700
Y5	0.851	0.900	0.828	0.673
Z1	0.638	0.729	0.641	0.913
Z2	0.799	0.826	0.782	0.939

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 3. menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading factor tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Analisis Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi (X1) disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu: motif (X1.1), sifat (X1.2), konsep diri (X1.3), pengetahuan (X1.4), keterampilan (X1.5). Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Path Coefficients Variabel Kompetensi

	Original Sample	T Statistics	P Values
Motif ← Kompetensi	0.803	13.962	0.000
Sifat ← Kompetensi	0.879	35.678	0.000
Konsep Diri ← Kompetensi	0.865	21.819	0.000
Pengetahuan ← Kompetensi	0.874	25.674	0.000
Keterampilan ← Kompetensi	0.778	12.447	0.000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa indikator motif (X1.1) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,803 terhadap variabel kompetensi dengan nilai T-statistik sebesar 13,962 dan p-values sebesar 0,000. Indikator sifat (X1.2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,879 terhadap variabel kompetensi (X1) dengan nilai T-statistik sebesar 35,678 dan p-values sebesar 0,000. Indikator konsep diri (X1.3) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,865 terhadap variabel kompetensi (X1) dengan nilai T-statistik sebesar 21,819 dan p-values sebesar 0,000. Indikator pengetahuan (X1.4) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,874 terhadap variabel kompetensi (X1) dengan nilai T-statistik sebesar 25,674 dan p-values sebesar 0,000. Indikator keterampilan (X1.5) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,778 terhadap variabel kompetensi (X1) dengan nilai T-statistik sebesar 12,447 dan p-values sebesar 0,000. Dalam penelitian ini, indikator sifat (X1.2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kompetensi (X1) dibandingkan dengan indikator lainnya (motif (X1.1), konsep diri (X1.3), pengetahuan (X1.4) dan keterampilan (X1.5)).

Analisis Variabel Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja (X2) disusun oleh 5 (tiga) indikator yaitu: kehadiran (X2.1), ketaatan pada peraturan kerja (X2.2), ketaatan pada standar kerja (X2.3), tingkat kewaspadaan tinggi (X2.4), bekerja etis (X2.5). Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Path Coefficients Variabel Disiplin Kerja

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kehadiran ← Disiplin Kerja	0.941	39.239	0.000
Peraturan kerja ← Disiplin Kerja	0.958	57.150	0.000
Standar kerja ← Disiplin Kerja	0.944	37.466	0.000
Kewaspadaan Tinggi ← Disiplin Kerja	0.942	37.809	0.000
Bekerja Etis ← Disiplin Kerja	0.959	50.016	0.000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Analisis Variabel Motivasi

Variabel Motivasi disusun oleh (dua) indikator yaitu: Ekstrensik (Z1), Intrinsik (Z2). Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Path Coefficients Variabel Motivasi

	Original Sample	T Statistics	P Values
Ekstrensis ← Motivasi	0.913	24.461	0.000
Intrinsik ← Motivasi	0.939	71.196	0.000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Dalam penelitian ini, indikator Intrinsik (Z2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel motivasi (X) dibandingkan dengan indikator Ekstrensis (Z1).

Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu: kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2) tanggungjawab (Y3), kerjasama (Y4), inisiatif (Y5).

Tabel 7 Path Coefficients Variabel Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Kualitas Kerja ← Kinerja	0.896	22.775	0.000
Kuantitas Kerja ← Kinerja	0.833	18.660	0.000
Tanggungjawab ← Kinerja	0.948	51.190	0.000
Kerjasama ← Kinerja	0.871	18.808	0.000
Inisiatif ← Kinerja	0.900	31.753	0.000

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Dalam penelitian ini, indikator tanggungjawab (Y3) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dibandingkan dengan indikator lain (kualitas kerja (Y1), kuantitas kerja (Y2), kerjasama (Y4) dan inisiatif (Y5)).

Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 8. Direct Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompetensi → Kinerja	0.324	2.828	0.005
Disiplin Kerja → Kinerja	0.457	4.342	0.000
Motivasi → Kinerja	0.234	2.630	0.009
Kompetensi → Motivasi	0.401	2.017	0.044
Disiplin Kerja → Motivasi	0.451	2.115	0.035

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dapat dilihat pada tabel berikut .:

Tabel 9. Indirect Effects

	Original Sample	T Statistics	P Values
Kompetensi → Motivasi → Kinerja	0.094	1.559	0.120
Disiplin kerja → Motivasi → Kinerja	0.106	1.574	0.116

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pada tabel 9 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,094 dengan nilai T-statistik sebesar 1,559 dan p-values sebesar 0,120. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menunjukkan motivasi (Z) tidak mampu memediasi hubungan kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) adalah 0,106 dengan nilai T-statistik sebesar 1,574 dan p-values sebesar 0,116. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini menunjukkan motivasi (Z) tidak mampu memediasi hubungan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Pengaruh Total (Total Effects)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Total Effects

	Original Sample
Kompetensi → Motivasi → Kinerja	0,418
Disiplin kerja → Motivasi → Kinerja	0,563

Pada tabel 10 menunjukkan besarnya pengaruh total kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilainya berarti semakin besar pengaruhnya. Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada adjusted R-square. Nilai adjusted R-square diperoleh dengan perhitungan algoritma SmartPLS dan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 11 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi	0.663	0.650
Kinerja Pegawai	0.899	0.893

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

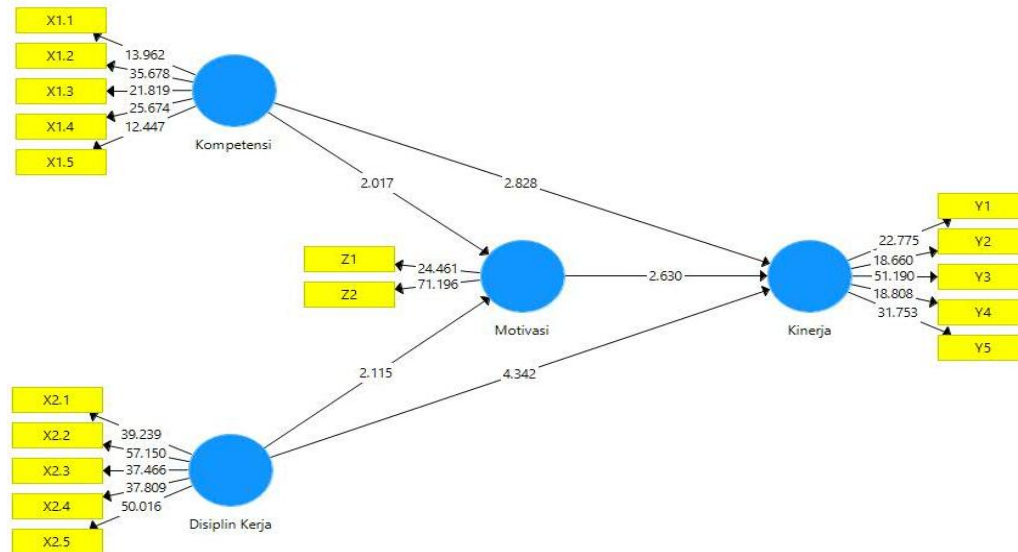
Pada tabel 11 menunjukkan bahwa pengaruh dari kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama dalam membentuk motivasi adalah sebesar 0,650 atau 65,0%. Sisanya sebesar 0,350 atau 35,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,893 atau 89,3%. Sisanya sebesar 0,107 atau 10,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien path atau inner model yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus

lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah (>1.96) dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai p-values harus di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Gambar 2. Bootstrap Model Variabel Laten



Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Gambar 2 menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel. Hasil tersebut terangkum dalam Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistics ($>1,96$)	Sig. $< 0,05$	Hasil
H ₁	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.324	2.828	0.005	Diterima
H ₂	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.457	4.342	0.000	Diterima
H ₃	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	0.234	2.630	0.009	Diterima
H ₄	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi	0.401	2.017	0.044	Diterima
H ₅	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi	0.451	2.115	0.035	Diterima
H ₆	Motivasi mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara signifikan	0.094	1.559	0.120	Ditolak
H ₇	Motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja secara signifikan	0.106	1.574	0.116	Ditolak

Sumber : hasil output PLS (diolah 2024)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2017) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

Analisis statistik deskriptif responden variabel kompetensi pada Inspektorat Kabupaten Gowa berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 4,61. Hasil ini menunjukkan responden menyatakan bahwa pegawai sangat kompeten. Nilai skor tertinggi pada pernyataan nomor 3 "Saya selalu siap membantu pegawai lain yang memerlukan bantuan" dengan total skor pernyataan sebesar 4,74 berada di kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan responden kesiapan dalam membantu pegawai lain dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian ini, indikator sifat (X1.2) memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap variabel kompetensi (X1) dibandingkan dengan indikator lainnya (motif (X1.1), konsep diri (X1.3), pengetahuan (X1.4) dan keterampilan (X1.5)). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa sebesar 0,401 dengan nilai t-hitung sebesar 2,017 ($>1,96$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,044 ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018), Riyanda (2017) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kondisi lapangan pegawai yang memiliki kompetensi dalam hal kemampuan berkomunikasi yang baik memiliki jiwa kerja sama yang tinggi ketika bekerja di dalam tim serta mampu menjaga hubungan baik sesama pegawai yang berdampak terhadap hasil kerja mereka baik secara tim maupun individu.

Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga secara umum kompetensi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya. Sedarmayanti (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dan dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja yang baik yang diinginkan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahayu dan Ajimat, 2018).

Hasil ini sejalan dengan penelitian sejalan dengan penelitian Octarinie, *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda penelitian Tannady, *et al.* (2022), Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat

kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Selanjutnya disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai berupa sikap dan perilaku agar taat, patuh, dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan sukarela atau dengan senang hati demi menjaga ketentraman, keteraturan dan ketertiban bagi organisasi, maka disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil yang ditunjukkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan dengan tujuan mencapai target perusahaan

Mathis (2017), mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja, yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian, Tingkat usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas, dan dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen, dan rekan kerja. Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen tersebut ada di dalam diri pegawai. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Goni, dkk (2021), Kasiyanto (2019) dan Putu *et al.* (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda Kasyifillah (2023), Syaharuddin dan Fachrunaufa (2023), Lianasari dan Anwar (2023) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. George & Jones dalam Kartika (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai perlu didorong dan ditingkatkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang baik, namun bila pegawai tidak mendapat motivasi yang baik, pegawai cenderung sulit bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapaian produktivitas yang tinggi mudah diperoleh. Semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi terpenuhi, semakin tinggi pula kinerja tersebut.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi

Pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan pegawai sesuai dengan prestasinya. Dengan pemberian penghargaan dan pengakuan dari organisasi diharapkan dapat memacu pegawai dan termotivasi dalam memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan upaya kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan pula kinerja di dalam dunia kerjanya. Kompetensi seseorang dapat ditunjukan dengan hasil kerja atau karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, karakter, sikap, motivasi dan bakatnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Pada dasarnya motivasi kerja berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Untuk menanamkan loyalitas pegawai supaya motivasi kerja tinggi, hendaknya sejak awal memasuki lingkungan organisasi baru, pegawai diperkenalkan dengan visi, misi, tujuan, sasaran nilai, serta motivasi kerja tersebut. Dengan demikian jelaslah bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Putu *et al.* (2024) menyatakan bahawa motivasi tidak memediasi kompetensi terhadap kinerja atau kompetensi secara tidak langsung melalui motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja. Hasil berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Kasiyanto (2019) dan Abi *et al.* (2018) menyatakan bahawa motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi

Dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen organisasi harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi. Disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik. Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan suatu organisasi menjadi tertib, aman, dan tujuan organisasi tercapai. Jika pegawai dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian pentingnya disiplin kerja untuk suatu organisasi yaitu agar organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di suatu organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan Tannady *et al.*, (2022), Muna dan Isnawati (2022) menyatakan bahawa motivasi tidak mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda penelitian penelitian Dame *et al.*, (2021), Octarinie *et al.*, (2023) menyatakan bahawa motivasi mampu memediasi secara signifikan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2014) disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar pegawai tetap termotivasi dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja makin tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi makin tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi makin baik akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai begitupun sebaliknya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja makin baik akan

berpengaruh terhadap peningkatan motivasi pegawai begitupun sebaliknya. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dimediasi motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dimediasi motivasi pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Rujukan

- Amstrong, M dan Baron F. (2016). *Manajemen Kinerja* Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Anwar, R. (2023). Sebuah Studi Tentang Peran Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1),
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–94
- Bangun, Wilson. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- Didin Hikmah Perkasa, Dinar Nur Affini, Fatchuri Fatchu (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*. Vol 11 No.1
- Goni, Geovanno Harland. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, Vol.2 No.4.
- Hair, J. F. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles
- Hidayat, Rahmat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, Vol. 5, No. 1, PP. 16-23.
- Kasiyanto. (2019), Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 1411–5794.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
- Katamang, A. F., Tulus, F. M. G., & Palar, N. R. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. 53(9), 1689–1699.
- Krisnawati, K. D. dan I. W. Bagia. (2021). "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen*. Vol 7. No. 1
- 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.
- Luthans, (2018), *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, Nailul & Sri Isnawati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera), *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 2, pp. 1119–1130.

- Nurlina, Yulianti (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Tahun 2021. *Menara Ilmu : Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* Vol 19 no.2
- Abi, W. O., Ridjal, S., & Alam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan). *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(1),
- Octarinie. N, Herliansyah, H, & Rasjid, A. (2021). Analisis Strategi Penetapan Harga terhadap Keputusan Konsumen dalam Membeli Produk Semen PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk di Kota Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(6)
- Pramularso,E.Y. 2018. Pengaruh Kopetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Inaura Anugerah Jakarta.*Widya Cipta-Jurnal Sehretari dan Manajemen*, 2(1),40-46
- Salvano, D., Ode Labsin Naadu , L. ., & Mahendri Hara , T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198.
- Putu Novi Andini, Ketut Listiani, Elas Fitriyani, Bakhtiar, & Marsal. (2024). Kajian Tentang Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(2), 61–70.
- Rahayu, Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Wisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 1, No 1, 2018,228
- Riyanda.Muhammad (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi. Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Salvano. (2010). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan sains*. 2(3): 192.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi. Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Reflika Aditama
- Sugianti, N., W., A. & Mujiati, N., W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar.*E-Jurnal Manajemen*. 11(2). 277-296. 2541-178X.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana
- Syahrudin, Fachrunaufal M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 25, No 4.
- Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5)
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar