

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI PAPUA BARAT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Imam Muhtadin, M. Yusuf

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author:
Imam Muhtadin

Abstract.

Employee performance in conflict areas is important for local governments to develop effective governance and create peace in the region. This study aims to analyze the impact of competence and discipline on employee performance in conflict areas, as well as to make motivation as a mediating variable. The population is all Civil Servants (ASN) who work at nine West Papua Provincial Government Agencies. The sampling technique uses purposive sampling, where representatives from each Government Agency are determined so that 100 ASN fill out the questionnaire. The data analysis method uses Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that competence had no significant effect on performance and motivation. Conversely, discipline had a significant effect on performance and motivation. In addition, motivation had a significant effect on performance, motivation could not mediate the effect of competence on performance but could mediate the effect of discipline on performance. Implications for local governments include developing effective local governance and pursuing peace in conflict areas. The limitations of this study include that the local government that became the sample of the study was only limited to West Papua Province so that it could not be generalized to other conflict-prone areas in Indonesia.

Keywords: Competence, Discipline, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Penelitian tentang kinerja pegawai di Indonesia umumnya berfokus pada konflik internal di organisasi atau perusahaan. Sutrisno & Desanti (2018) mengkaji tentang strategi penyelesaian konflik dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di BKD Kab. Sanggau, Kalimantan Barat. Namun, penelitian yang secara khusus membahas tentang kinerja pegawai di daerah konflik masih jarang ditemukan. Padahal, topik ini sangat penting dan relevan untuk mengembangkan pemerintahan yang efektif dan menciptakan perdamaian di daerah tersebut. Penelitian ini dapat juga memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi oleh pegawai di daerah konflik dan cara mereka bekerja dengan efektif dalam situasi sulit.

Papua Barat merupakan salah satu contoh daerah yang dikategorikan tergolong daerah konflik. Pegawai di daerah konflik mengalami berbagai

tantangan unik yang tidak ditemukan di daerah lain, seperti ketidakstabilan daerah, campur tangan politik, putusnya komunikasi antar warga, hilangnya kepercayaan masyarakat, dan rendahnya kohesivitas sosial. Tantangan-tantangan ini membutuhkan profesionalisme, integritas, dan ketangguhan yang tinggi dari pegawai pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi pegawai di daerah konflik untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat menghadapi situasi yang semakin kompleks dan berisiko tinggi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah diperlukan pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Hal ini merupakan tantangan bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat karena masih relatif rendahnya sumber daya manusia sebagai akibat terbatasnya pendidikan dan pengetahuan sebagai daerah pemekaran baru dan rawan konflik dengan pemerintah pusat. Hasil penelitian (Ulimpa et al., 2022) menunjukkan bahwa Kepala Distrik Selemkai, Kab. Sorong, Papua Barat mendorong setiap pegawai untuk berkompetisi secara baik guna kemajuan karier pegawai itu sendiri, tetapi terkendala pada kemampuan pegawai serta latar belakang pendidikannya. Padahal penelitian dari Rapika & Sulaiman (2020) dan Faizi et al. (2021) menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi Meutia et al. (2017) dan (Sibarani, 2019) menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Disiplin pegawai juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Pegawai yang disiplin akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, termasuk datang tepat waktu, dan menjadi contoh bagi rekan kerjanya. Pegawai yang disiplin juga cenderung bekerja dengan dedikasi, antusiasme, berpikir kritis, kreatif, dan bertanggung jawab. Kedisiplinan yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat menurunkan wibawa pemerintah di mata masyarakat dan membuat masyarakat menjadi apatis terhadap pemerintah pusat. Rahmat et al. (2021) dan Sutanjar & Saryono (2019) menyatakan bahwa terdapat disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hasil penelitian Buandra (2017) dan (Utama et al., 2021) menyatakan hal yang bertolak belakang.

Selain itu motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih baik dan lebih fokus pada tugas dan tanggung jawabnya. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih ditemukan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Penelitian dari Meutia et al. (2017) dan Siswanto (2019) menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja juga dapat dijadikan sebagai mediator dalam melihat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Menurut Meutia et al. (2017) *indirect effect* dari motivasi terhadap kompetensi adalah tidak signifikan, sehingga motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja. Selain itu motivasi kerja juga dapat dijadikan sebagai mediator dalam melihat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan & Silvya (2019) bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja). Demikian pula motivasi kerja dapat mediator atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

dan Arofah et al. (2019) bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator pengaruh atas kinerja pegawai. Namun, ada juga penelitian yang menyatakan hal yang berbeda bahwa motivasi kerja pegawai tidak dapat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung menurut Meutia et al. (2016) dan Diansyah et al. (2020). Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja mereka, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan kerja yang diperoleh dari pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Kompetensi dapat meningkatkan kualitas dan kecepatan kerja seseorang. Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki sikap dan perilaku yang baik, seperti mau dan mampu bekerja, tanggap dan tenang menghadapi masalah, ikhlas dan bertanggung jawab dalam bekerja, dan terbuka untuk belajar dan berkembang. Hal ini dapat memberikan motivasi, pengalaman, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Spencer & Spencer (2008) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial dapat memprediksi atau mempengaruhi kinerja individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Rapika & Sulaiman (2020), dan Faizi et al. (2021) bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan kerja yang didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Kompetensi dapat memperbaiki dan

mempercepat kerja seseorang. Kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten dan sesuai dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki sikap dan perilaku yang positif, seperti berani, tanggap, ikhlas, bertanggung jawab, dan terbuka dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan motivasi, pengalaman, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Spencer & Spencer (2008) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial dapat memprediksi atau mempengaruhi kinerja individu. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Rapika & Sulaiman (2020) dan Oyiho (2021) bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja dalam organisasi. Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan bekerja dengan efektif dan efisien, serta memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan motivasi, pengalaman, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Moenir (2008) bahwa disiplin kerja menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Rapika & Sulaiman (2020) dan Sitompul et al. (2021) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Motivasi Pegawai

Motivasi kerja adalah keinginan dari diri sendiri untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas dan tanggung jawab kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang positif dalam bekerja, seperti berani, tanggap, ikhlas, bertanggung jawab, dan terbuka dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan motivasi, pengalaman, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja dapat menumbuhkan semangat, menanamkan disiplin, memperbaiki suasana hubungan kerja yang baik. Di harapkan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya daripada karyawan yang memiliki motivasi rendah. Rahmat et al. (2021), dan Anggrainy et al. (2018)

dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai dengan motivasi kerja pegawai.

H4: Disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah keinginan dari diri sendiri untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat meningkatkan kualitas dan tanggung jawab kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang positif dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2017) bahwa motivasi dapat menumbuhkan semangat, menanamkan disiplin, memperbaiki suasana hubungan kerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Meutia et al. (2016), Theodora (2015) dan Siswanto (2019) bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka.

H5: Motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Motivasi Pegawai dalam Memediasi Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menurut Khairunnisa & Gulo (2022). Kompetensi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan menurut Rosmaini & Tanjung (2019). Menurut Kartika & Sugiarto (2014), pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah.

Motivasi pegawai adalah dorongan atau kekuatan batin yang mendorong pegawai untuk berperilaku atau bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membangkitkan semangat kerja, meningkatkan kreativitas, dan mengurangi ketidakpuasan kerja.

H6: Motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan memediasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Pengaruh Motivasi Pegawai dalam Memediasi Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku menurut Hasibuan (2017). Kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan menurut Wibowo (2016). Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang memiliki kedisiplinan yang rendah menurut (Erawati & Wahyono, 2019).

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins & Judge, 2019). Motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai variabel intervening (Istiqomah & Suhartini, 2015).

H7: Motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan memediasi kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat

Metode Penelitian

Model penelitian ini merupakan studi lapangan yang menerapkan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN yang bertugas di sembilan Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, di mana ditentukan perwakilan dari masing-masing Badan Pemerintahan sehingga diperoleh 100 ASN yang menjadi responden untuk dapat mengisi kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai. Tabel di bawah ini menampilkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran umum tentang kondisi dan perilaku pegawai dalam penelitian ini.

Tabel 1
Statistik Deskriptif

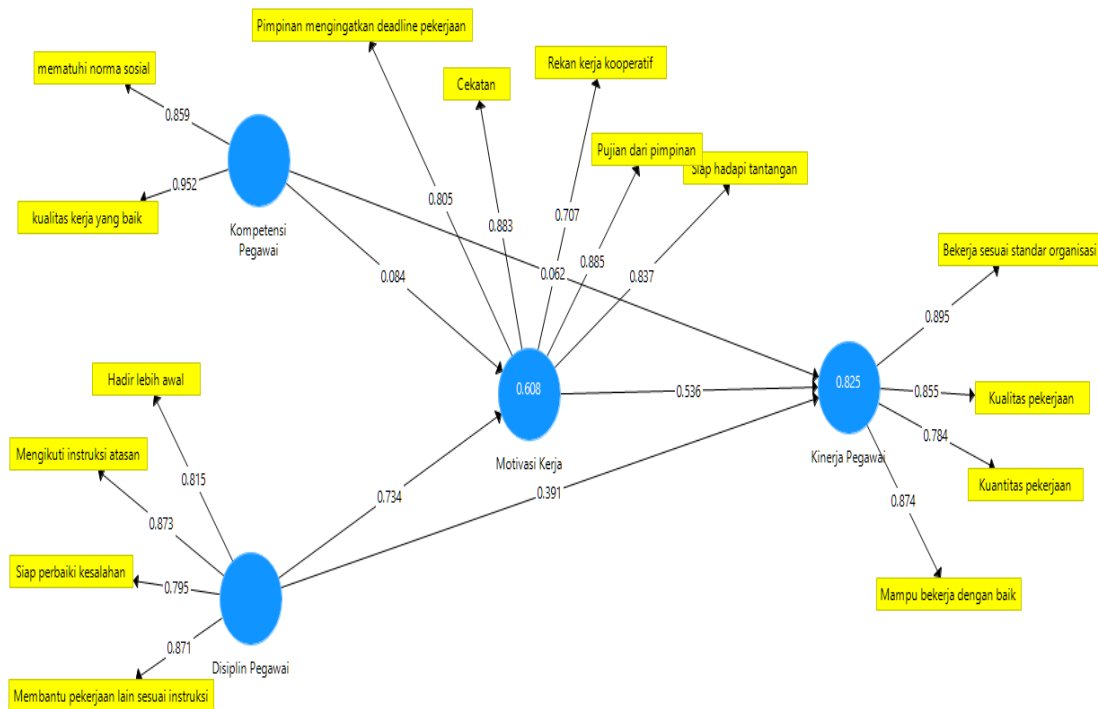
Variabel	Jumlah Sampel (N)	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
Kompetensi Pegawai (X1)	100	3	5	4,121	0,446
Disiplin Pegawai (X2)	100	2	5	4,137	0,511
Motivasi Pegawai (M)	100	2	5	4,097	0,555
Kinerja Pegawai (Y)	100	2	5	3,989	0,650

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa rata-rata untuk semua variabel berkisar antara 3,989 sampai 4,137. Ini berarti bahwa responden memberikan penilaian yang cukup tinggi untuk semua variabel. Variabel yang memiliki rata-rata tertinggi adalah disiplin pegawai (4,137), yang menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pegawai memiliki disiplin yang baik dalam bekerja. Sedangkan rata-rata penilaian terendah ditunjukkan oleh variabel kinerja pegawai (3,989), menunjukkan bahwa responden merasa bahwa kinerja pegawai masih bisa ditingkatkan.

Sementara itu untuk standar deviasi semua variabel berkisar antara 0,446 sampai 0,650. Ini berarti bahwa responden memberikan penilaian yang cukup bervariasi untuk semua variabel. Variabel yang memiliki standar deviasi tertinggi adalah kinerja pegawai (0,650), menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang beragam tentang kinerja pegawai. Variabel yang memiliki standar deviasi terendah adalah kompetensi pegawai (0,446), menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang lebih seragam tentang kompetensi pegawai.

Gambar di bawah ini menampilkan hasil uji validitas data/konvergen dari masing-masing variabel. Uji validitas konvergen dapat memberikan gambaran tentang validitas dari indikator dan variabel dalam penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Pengujian Validitas Data

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat nilai *loading factor* dan nilai korelasi dari setiap variabel laten dan indikatornya. Indikator dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid secara konvergen. Kemudian, nilai korelasi pada semua variabel laten memiliki nilai lebih rendah dari 0.80 bermakna bahwa tidak ada masalah multikolinearitas diantara variabel laten. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas convergen dari semua variabel dalam penelitian ini data dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, yakni pengujian validitas discriminant, seperti ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Validitas *Discriminant* dengan *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Extracted (AVE)	Variance	Hasil
Disiplin Pegawai	0.704		Valid
Kinerja Pegawai	0.728		Valid
Kompetensi Pegawai	0.822		Valid
Motivasi Pegawai	0.682		Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa hasil uji validitas *discriminant* menghasilkan nilai AVE di atas 0,50 sehingga semua variable dapat dinyatakan valid. Kemudian, dilakukan pengujian reliabilitas dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3

Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Hasil
Disiplin Pegawai	0.86	0.865	0.905	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.874	0.879	0.914	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0.796	0.951	0.902	Reliabel
Motivasi Pegawai	0.882	0.897	0.914	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan keputusan hasil dinyatakan reliabel. Artinya bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut. Hasil pengujian model memberikan nilai R-square kategori kuat dan moderat. Artinya bahwa variabel independent dalam model mampu memberikan pengaruh yang kuat pada dependen.

Tabel 4. Nilai *R-square*

Variabel	R Square	Hasil
Kinerja Pegawai	0.825	Kuat
Motivasi Pegawai	0.608	Moderat

Sumber: Data diolah, 2023

Melalui uji R Square terlihat bahwa variable kompetensi dan disiplin pegawai secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 82,5%, sehingga dikategorikan Kuat (Hair et al., 2021). Demikian pula dengan variable kompetensi dan disiplin pegawai secara bersama-sama mempengaruhi motivasi pegawai sebesar 60,8%, sehingga dikategorikan Moderat (Hair et al., 2021). Selanjutnya, hasil pengujian F-square untuk masing-masing jalur memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Nilai *F-square*

Variabel	Kinerja Pegawai	Hasil	Motivasi Pegawai	Hasil
Disiplin Pegawai	0.323	Medium	1.034	Kuat
Kompetensi Pegawai	0.016	Lemah	0.014	Lemah
Motivasi Pegawai	0.644	Kuat	-	

Sumber: Data diolah, 2023

Melalui uji F Square terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan motivasi pegawai berturut-turut sebesar 0,323 dan 1,034 yang dikategorikan Medium dan Kuat (Hair et al., 2021). Demikian pula dengan pengaruh variable kompetensi terhadap kinerja dan motivasi pegawai berturut-turut sebesar 0,016 dan 0,014 yang dikategorikan Lemah. Selanjutnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berturut-turut sebesar 0,644 Kuat (Hair et al., 2021). Kemudian, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji Sobel, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T Statistics	Koefisien Regresi	P Values	Hasil
H1: Kompetensi Pegawai -> Kinerja Pegawai	1.219	0,062	0.224	Ditolak
H2: Kompetensi Pegawai -> Motivasi Kerja	0.765	0,084	0.445	Ditolak

H3: Disiplin Pegawai -> Kinerja Pegawai	9.323	0,391	0	Diterima
H4: Disiplin Pegawai -> Motivasi Kerja	7.038	0,608	0	Diterima
H5: Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	6.13	0,536	0	Diterima
H6: Kompetensi Pegawai -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.721	0,045	0.471	Ditolak
H7: Disiplin Pegawai -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	6.183	0,329	0	Diterima

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 6, menunjukkan hasil analisis pengaruh kompetensi pegawai, disiplin pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan metode structural equation model (SEM) dengan hasil sebagai berikut.

1. Kompetensi pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja, sehingga hipotesis H1 dan H2 ditolak.
2. Disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja, sehingga hipotesis H3 dan H4 diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis H5 diterima.
4. Kompetensi pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis H6 ditolak.
5. Disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis H7 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja dan Motivasi Pegawai

Guna menjawab Hipotesis 1 diperoleh hasil bahwa pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai tidak signifikan sehingga H1 ditolak. Artinya, meskipun peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun peningkatan tersebut tidak cukup signifikan untuk dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Terdapat faktor-faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Hasil temuan penulis di atas sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Meutia et al., 2016) dan (Sibarani, 2019) bahwa tidak terdapat

hubungan yang signifikan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan hasil dari (Mariani & Sasmita, 2020), (Diansyah et al., 2020), dan (Buandra, 2017) yang menyatakan hal yang sebaliknya, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan. Kinerja pegawai sangat tergantung pada kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi (Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, kompetensi pegawai dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang kompeten.

Demikian pula dengan Hipotesis 2 hasilnya adalah tidak terdapat signifikansi atas pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai sehingga H2 ditolak. Hal ini bermakna meskipun seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, hal tersebut tidak secara otomatis akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lain-lain juga berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi pegawai (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari (Meutia et al., 2016) dan (Sibarani, 2019) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi pegawai dengan motivasi kerja. Hal ini berseberangan dengan penelitian dari (Basori et al., 2017) dan (Darajah & Hadijah, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja dan Motivasi Pegawai

Temuan dalam Hipotesis 3 adalah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai sehingga Hipotesis 3 diterima. Makna yang terkandung bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh yang kuat dan nyata terhadap kinerja pegawai, yaitu perubahan kedisiplinan pegawai akan berdampak pada perubahan kinerja pegawai secara signifikan. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kedisiplinan pegawai memiliki kontribusi yang lebih besar daripada faktor motivasi dalam menentukan kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Andriyani et al., 2020), (Saripuddin & Handayani, 2017) dan (Farisi et al., 2020) menunjukkan bahwa adanya terdapat hubungan signifikan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan (Caissar et al., 2022) dan (Muna & Isnawati, 2022) yang menyatakan sebaliknya. Disiplin pegawai mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan etos kerja yang baik. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi

cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka cenderung lebih fokus, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas mereka.

Pada Hipotesis 4 diperoleh hasil kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sehingga Hipotesis 4 diterima, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai rendah maka motivasi kerja pegawai akan rendah pula.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Jufrizen, 2021), (Rahmat et al., 2021), dan (Anggrainy et al., 2018) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin pegawai terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga Hipotesis 5 diterima. Interpretasi dari pernyataan ini adalah motivasi kerja memiliki dampak yang kuat dan nyata terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, peluang untuk pengembangan pribadi dan profesional, serta lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja. Perubahan dalam motivasi kerja akan menghasilkan perubahan yang signifikan dalam kinerja pegawai. Misalnya, jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga diharapkan akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Arofah et al., 2019), (Meutia et al., 2016), (Theodora, 2015) dan (Siswanto, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis 6 ditolak karena berdasarkan temuan motivasi pegawai tidak dapat menjadi mediasi atas pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak selalu dapat menjadi mediator atau perantara dalam hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka. Sementara itu, motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Peningkatan kompetensi pegawai tidak selalu berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Misalnya, seorang pegawai mungkin memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi jika mereka tidak

merasa termotivasi, mereka mungkin tidak akan menggunakan kompetensi mereka secara efektif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka (Khairunnisa & Gulo, 2022).

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Meutia et al., 2016) dan (Sibarani, 2019) yang menyatakan hal yang sama, tetapi berbeda dengan hasil dari (Rapika & Sulaiman, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.

Temuan Hipotesis 7 menghasilkan bahwa motivasi pegawai dapat menjadi mediasi atas pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sehingga H7 diterima. Hal ini artinya bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik mungkin akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka (Supardi & Wibawa, 2022).

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Rahmat et al., 2021) dan (Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan temuan penelitian dari (Efendi & Hardiyanto, 2021) dan (Lubis et al., 2019) bahwa secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja pegawai. Namun disiplin pegawai memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat fokus pada peningkatan disiplin pegawai untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pegawai. Selain itu, Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat dapat mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Hasil penelitian lainnya, motivasi pegawai tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Motivasi pegawai dapat memediasi pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti ukuran sampel yang kecil sehingga dapat mempengaruhi generalisasi temuan. Pengambilan kuesioner dilakukan dalam jumlah terbatas, sehingga hasil kesimpulan belum bisa mencerminkan kondisi nyata kinerja pegawai Provinsi Papua Barat secara keseluruhan. Pemerintah daerah yang dijadikan sampel penelitian terbatas di Provinsi Papua Barat sehingga belum dapat

mengeneralisasikan daerah-daerah rawan konflik lainnya di Indonesia.

Beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat perlu mengevaluasi kembali pentingnya kompetensi karyawan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Ini dapat berimplikasi pada praktik perekrutan, program pelatihan karyawan, dan sistem manajemen kinerja. Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat perlu memprioritaskan pengembangan dan penegakan kebijakan disiplin karyawan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Untuk pegawai Badan Pemerintahan Provinsi Papua Barat perlu ditingkatkan dalam memprioritaskan kehadiran dalam melaksanakan tugas sehari-hari, perlu ditingkatkan kemampuan bekerja dalam tim dan perlu ditingkatkan kemampuan menyelesaikan tugas.

REFERENSI

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. In *Jurnal Ekonomi Bisnis jurnal.stiebi.ac.id*.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & ... (2018). ... kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister*
- Arofah, R. U., Haryadi, H., & Nurfitri, T. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN SERTA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018). ... *Competitive Advantage (SCA)*.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & ... (2017). ... Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan* <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm/article/view/3149>
- Buandra, A. (2017). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Prasarana dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Karbon PT Inalum (Persero)*. repository.usu.ac.id.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & ... (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and* <http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/27>
- Darojah, N. R., & Hadijah, H. S. (2016). Analisis pengaruh kompetensi kepribadian guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening terhadap prestasi belajar siswa kelas x administrasi *Jurnal Pendidikan*

Manajemen

....

<https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3344>

- Diansyah, M., Sudiartha Athar, H., & Fauzi, A. (2020). KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA PADA MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(2 SE-Articles), 267–276. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.141>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). ... Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT *FOCUS*. <https://journal.neolectura.com/index.php/focus/article/view/291>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/29777>
- Faizi, M., Nasir, J. A., & Suprayitno, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi (Studi kasus Di Lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 4(2), 127–137.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ... : *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan*
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- 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*.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://ejournal.uksw.edu/jeb/article/view/240>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>

- Lubis, H. S., Mas, N., & Sopanah. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI MOTIVASI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN MALANG. *Nanotechnology*, 27(9).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariani, D., & Sasmita, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING DALAM MENINGKATKAN KINERJA. *Jurnal Manajemen*, 20(3 SE-Articles), 345–362. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <http://journal.ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/12>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan* <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>
- Rahmat, W. F., Wibowo, R. H., & ... (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 40–56.
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1), 25–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi, Organizational behavior, Edisi ke 12. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Kumpulan download.garuda.kemdikbud.go.id*.
- Sibarani, D. R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Agrina Sawit Perdana Kabupaten Sanggau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship* ..., 7(4).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Supardi, S., & Wibawa, T. S. (2022). Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan* <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/2065>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisno, E., & Desanti, N. (2018). Identifikasi Pendekatan dalam Penanganan Konflik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(2), 143–154. <http://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/526>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>
- Ulimpa, B., Posumah, J., & ... (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Distrik Selemkai, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, viii(113), 63–71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/38161/34871>
- Utama, D. N., Sari, D. P. P., & Putri, A. M. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), . 333-342.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. In *PT RajaGrafindo Persada*.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. In *Jurnal Ekonomi Bisnis* jurnal.stiebi.ac.id.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & ... (2018). ... kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister*
- Arofah, R. U., Haryadi, H., & Nurfitri, T. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN SERTA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA DENGAN

- MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Guru SMA IT Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018). ... *Competitive Advantage (SCA)*.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & ... (2017). ... Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan* <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm/article/view/3149>
- Buandra, A. (2017). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Prasarana dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Karbon PT Inalum (Persero)*. repositori.usu.ac.id.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & ... (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and* <http://journal.lemlit.org/ojs/index.php/aj/article/view/27>
- Darajah, N. R., & Hadijah, H. S. (2016). Analisis pengaruh kompetensi kepribadian guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening terhadap prestasi belajar siswa kelas x administrasi *Jurnal Pendidikan Manajemen*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3344>
- Diansyah, M., Sudiartha Athar, H., & Fauzi, A. (2020). KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI KAITANYA PADA MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(2 SE-Articles), 267–276. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.141>
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). ... Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi pada PT *FOCUS*. <https://journal.neolectura.com/index.php/focus/article/view/291>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/29777>
- Faizi, M., Nasir, J. A., & Suprayitno, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi (Studi kasus Di Lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 4(2), 127–137.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ... : *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan*
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on*

- partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-21. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Istiqlomah, 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*.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://ejournal.uksw.edu/jeb/article/view/240>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Lubis, H. S., Mas, N., & Sopanah. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI MOTIVASI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KABUPATEN MALANG. *Nanotechnology*, 27(9).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariani, D., & Sasmita, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING DALAM MENINGKATKAN KINERJA. *Jurnal Manajemen*, 20(3 SE-Articles), 345–362. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <http://journal.ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/12>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan* <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652>

- Rahmat, W. F., Wibowo, R. H., & ... (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 40–56.
- Rapika, R., & Sulaiman, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Gayo Lues*, 1(1), 25–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi, Organizational behavior, Edisi ke 12. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3366>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. In *Kumpulan* download.garuda.kemdikbud.go.id.
- Sibarani, D. R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) PT. Agrina Sawit Perdana Kabupaten Sanggau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship* ..., 7(4).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Supardi, S., & Wibawa, T. S. (2022). Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan* <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/2065>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutrisno, E., & Desanti, N. (2018). Identifikasi Pendekatan dalam Penanganan Konflik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(2), 143–154.
<http://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/526>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>

- Ulimpa, B., Posumah, J., & ... (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Distrik Selemkai, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat. *Jurnal Administrasi Publik*, *viii*(113), 63–71.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/38161/34871>
- Utama, D. N., Sari, D. P. P., & Putri, A. M. (2021). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. *Economics, Accounting and Business Journal*, *1*(1), . 333-342.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. In *PT RajaGrafindo Persada*.

Daerah.