

EFEK MODERASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUNINGAN

Ardiansyah Firdaus¹, Disman², Rina Masruroh³,

^{1,3}Program Studi Manajemen Universitas Kuningan, ²Universitas Pendidikan Indonesia
ardiansyahfirdaus000@gmail.com¹, disman@upi.edu², rina.masruroh@uniku.ac.id³

Asbtrak

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Bertujuan untuk menganalisis efek moderasi motivasi pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 responden, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, metode pengumpulan data menggunakan angket. Kemudian dilakukan analisis kuantitatif meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Data hasil penelitian diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (H3) Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. (H4) Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. (H5) Motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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

Abstract

This research was conducted on employees of the State Civil Apparatus of the Environmental Service of Kuningan Regency. Aims to analyze the moderating effect of motivation on the effect of competence and work discipline on employee performance. The population in this study were 84 respondents, using a simple random sampling technique, the data collection method using a questionnaire. Then quantitative analysis was carried out including instrument testing, classical assumption test, and hypothesis testing. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The research data were processed using the SPSS 26 application. The results showed that (H1) Competence had a positive and significant effect on employee performance. (H2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (H3) Competence and Work Discipline have a simultaneous effect on Employee Performance. (H4) Motivation moderates the effect of competence on employee performance. (H5) Motivation moderates the effect of work discipline on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Competence, Work Discipline

1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil atau pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan apa yang ia kerjakan. Menurut (Tsauri, 2014), “Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang”. Berdasarkan pendapat dapat diartikan jika kinerja seseorang atau organisasi bagus maka dapat mencerminkan kualitas yang bagus pula bagi orang tersebut dan organisasinya. Karena hal itu perlu dibentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas guna menciptakan kinerja organisasi yang bagus.

Masalah kinerja yang dihadapi instansi pemerintahan salah satunya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan dilihat dari presentase penilaian kinerja pegawai yang berangsur menurun tentunya menjadi indikasi bahwa ada masalah yang terjadi di dinas ini. Oleh karena itu perlu dicarikan solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Dikhawatirkan jika terus dibiarkan akan menjadi masalah serius ditubuh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan khususnya, serta dalam Kabupaten Kuningan juga dalam pelayanan masyarakat dalam menjalankan tugasnya seperti yang tercantum dalam Peraturan Bupati Kuningan Nomor 53 Tahun 2019 yaitu merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah wajib di bidang Lingkungan Hidup dan kebersihan serta urusan pemerintahan pilihan di bidang energi dan sumber daya mineral.

Untuk lebih jelasnya berikut rekapitulasi data penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup tahun 2018, 2019, dan 2020.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi penilaian kinerja dan aparat

| Tahun | Jumlah Pegawai | Kriteria | | | |
|-------|----------------|----------|--------|--------|-------|
| | | A | B | C | D |
| 2018 | 125 Orang | 8.00% | 79.20% | 12.80% | 0.00% |
| 2019 | 126 Orang | 9.52% | 76.98% | 13.49% | 0.00% |
| 2020 | 124 Orang | 4.03% | 81.45% | 14.52% | 0.00% |

Sumber: Dinas LH Kab. Kuningan

Tabel 1.2.
Standar nilai pegawai

| No | Nilai | Kriteria |
|----|---------------|-------------|
| 1 | 401 – Keatas | Sangat Baik |
| 2 | 301 – 400 | Baik |
| 3 | 201 – 300 | Cukup |
| 4 | 200 – Kebawah | Kurang Baik |

Sumber: Dinas LH Kab. Kuningan

Berdasarkan tabel di atas yang menampilkan rekapitulasi kinerja pegawai aparat Dinas Lingkungan Hidup tahun 2018-2020 disana terdapat kenaikan presentase nilai Cukup yang awalnya 12,80% naik menjadi 13,49%, lalu meningkat tajam ke 14,52%. Kondisi ini sangat menggambarkan terdapat masalah kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) dikutip dalam (Puspa *et al.*, 2020) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Berdasarkan pendapat tersebut sudah dijelaskan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja ialah semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Disiplin kerja, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari

Hasibuan (2017) dikutip dalam (Idrus *et al.*, 2021) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Dengan disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, serta menciptakan situasi kantor yang tertib sehingga membuat pegawai nyaman dalam melaksanakan kerjanya. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin kerja yang ditampilkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan sudah cukup baik, namun tetap saja masih ada pegawai yang terlambat hadir, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai aturan yang ditetapkan.

Banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai itu rendah. Menurut Sugiyono (2000) dalam (Tessalonika, 2021), yang mempengaruhi kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi kerja, kerja sama, disiplin, loyalitas, latar belakang dan keterampilan. Sedangkan menurut Menurut Davies (1989) yang dikutip dalam (Tsauri, 2014), juga mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Kedudukan motivasi yang bisa memperkuat dan memperlemah variabel menjadikannya motivasi sebagai variabel moderasi, Didukung dengan hasil penelitian (Mtsweni *et al.*, 2020), yaitu motivasi sebagai variabel moderasi

memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Toni *et al.*, 2015) kepada pegawai PT Bukit Intan Abadi Medan, menghasilkan motivasi berhasil memoderasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai..

Penelitian yang dilakukan (Prasetyo *et al.*, 2021) kepada karyawan PT. Syncrum Logistics dan (Kristianti *et al.*, 2021) kepada pegawai Dinas Pariwisata Purwakarta menghasilkan bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan yang dilakukan (Astuti, 2017) pada kinerja Guru SD di kabupaten Cilacap dan (Sari, 2016) menghasilkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan riset gap dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
4. Bagaimana motivasi memoderisasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
5. Bagaimana motivasi memoderisasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui efek moderasi motivasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
5. Untuk mengetahui efek moderasi motivasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Selanjutnya, artikel ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan serta kesimpulan.

2. LANDASAN TEORI

Terdapat beberapa teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini, yaitu teori mengenai kompetensi, kinerja dan motivasi. Namun, pada intinya penelitian ini mengindikasikan kepada manajemen sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga. Dimana manusia dianggap

sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk pencapaian kinerja organisasinya. (Sunarsi, 2019).

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya guna mencapai tujuan. Pengertian ini sejalan dengan Mangkunegara dalam (Prasetyo et al., 2021) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan Hasibuan dalam (Hafid, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dikutip dalam (Hutomo et al., 2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan

pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan manusia untuk melakukan pekerjaannya, dan merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja atau prestasi kerja seseorang. Pendapat ini didukung oleh Gerungan dikutip dalam (Tsauri, 2014), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya. Dan Sugiyono dalam (Dewi, 2020), motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara dalam (Genoveva, 2021), indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- c. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- d. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3. Kompetensi

kompetensi adalah kemampuan kerja setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pendapat ini sejalan dengan Menurut (Wulandari, 2011), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Serta, Rivai dan Sagala dalam (Mtsweni *et al.*, 2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik yang beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Tjahjana, 2021), dimensi dan indikator kompetensi meliputi:

- a. Watak (*Traits*)
Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
- b. Motif (*Motives*)
Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
- c. Konsep diri (*Self-Concept*)
Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*)
Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat

memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

e. Keterampilan (*Skills*)

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan pegawai dalam menaati peraturan yang telah dibuat oleh *stakeholder* yang berwenang guna menjaga ketertiban di tempat kerja agar menciptakan hasil kerja yang sempurna. Pendapat ini sejalan dengan Rivai dalam (Dewi, 2020), menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Dan Menurut Hasibuan dalam (Sari, 2016), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Sudarmanto dalam (Dewi, 2020), indikator dari disiplin kerja yaitu:

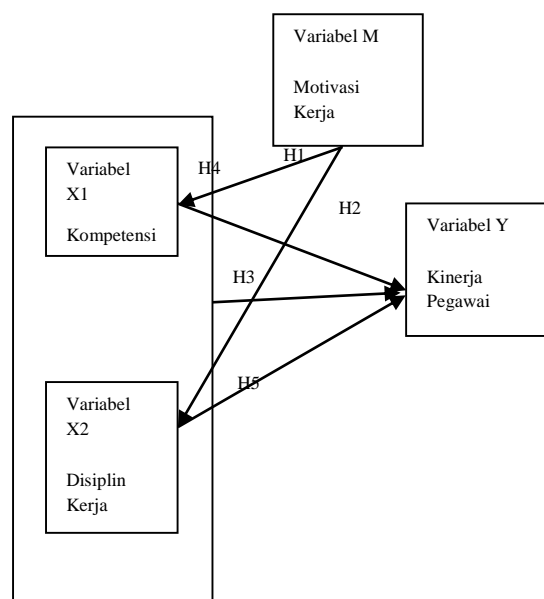
- a. Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

d. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini menempatkan kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X) dan kinerja pegawai sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y) serta menempatkan motivasi sebagai variabel pendukung (variabel moderasi). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi memoderasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi memoderasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dalam kata lain dimana data berupa angka lalu hasil penelitian dijelaskan dalam bentuk narasi. Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat atau *dependent* (Y), menurut (Sugiyono, 2018) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini

yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai.

2. Variabel moderasi (M), menurut (Sugiyono, 2018) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independent dan dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi adalah motivasi kerja.
3. Variabel bebas atau *independent* (X), menurut (Sugiyono, 2018) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi dan disiplin kerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan sebanyak 105 orang, jumlah tersebut berdasarkan data per. April tahun 2022.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Nilai kritis atau *margin of error* sebesar 5% dikarenakan penelitian ini adalah penelitian sosial dimana keadaan masyarakat bersifat dinamis. Maka besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
E : Nilai kritis (batas kesalahan)

Dari rumus di atas didapat angka sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot (0,05)^2}$$
$$n = \frac{105}{1 + 105 \cdot (0,0025)}$$
$$n = \frac{105}{1 + 0,2625}$$
$$n = \frac{105}{1,2625} = 83,16 = 83$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan didapat nilai sebesar 83,16, yang apabila dibulatkan menjadi 83. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Dalam menentukan siapa yang menjadi sampel dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik *simple random sampling* terhadap pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Menurut (Sugiyono, 2018), *simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Menurut (Abdullah, 2015), data adalah sekumpulan informasi yang biasanya berbentuk bilangan yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan. Data berdasarkan jenisnya dibagi dua:

1. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan bilangan, atau dengan kata lain adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna atau berbentuk kategori.
2. Data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

Dalam penelitian ini diperoleh data dengan menggunakan melalui penyebaran

instrumen penelitian berupa kuesioner kepada objek penelitian.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner pada seluruh pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, kuesioner terbagi menjadi dua bagian, pada bagian pertama mengenai identitas pegawai dan pada bagian kedua mengenai variabel moderasi motivasi pada kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

3.5. Uji Instrumen

Uji Validitas Untuk mengetahui keabsahan instrument, peneliti menggunakan *pearson product moment* dari Karl Pearson. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid, dengan interval kepercayaan sebesar 95%. Berdasarkan perhitungan SPSS data yang valid adalah data yang memiliki nilai Sig tailed $<$ α (0,05).

Uji Reliabilitas Reliabilitas mengarah pada keajekan suatu alat ukur, dimana tingkat reliabilitas memperhatikan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya. Menurut Arikunto masih dalam (Zain, 2020), instrumen dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki keandalan sebesar 0,60 atau lebih. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* (α).

3.6. Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik dilakukan meliputi uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolonieritas. Uji ini adalah dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least*

Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan digunakan metode analisis regresi linier berganda.

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independent).

Koefisien Determinasi uji ini mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap naik turunnya variasi Y. Sedangkan variasi lainnya disebabkan oleh faktor lain. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Nilai koefisien determinasi yang kecil menyatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

4. Hasil Penelitian

4.1. Deskripsi Responden

Gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, sebesar 63,1% adalah laki-laki dan 36,9% adalah perempuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan Pendidikan bahwa responden dengan lulusan SMA sangat banyak dibanding dengan lulusan yang lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi

oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA.

Berdasarkan masa kerja bahwa responden dengan masa kerja >11 tahun sangat banyak dibanding dengan yang lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja >11 tahun.

4.2. Uji Instrumen

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dari 8 (delapan) pertanyaan bahwa nilai Rhitung > dari 0,2146 (Rtable) sehingga 8 (delapan) pertanyaan untuk variabel kinerja valid. Adapun nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel motivasi (M) dari 8 (delapan) pertanyaan bahwa nilai Rhitung > dari 0,2146 (Rtable) sehingga 8 (delapan) pertanyaan untuk variabel motivasi valid. Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel kompetensi (X1) dari 10 (sepuluh) pertanyaan bahwa nilai Rhitung > dari 0,2146 (Rtable) sehingga 10 (sepuluh) pertanyaan untuk variabel kompetensi valid. Dan nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X2) dari 8 (delapan) pertanyaan bahwa nilai Rhitung > dari 0,2146 (Rtable) sehingga 8 (delapan) pertanyaan untuk variabel disiplin kerja valid.

Hasil uji Reliabilitas seluruh variable dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,70.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|
| Kinerja Pegawai | 0,914 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,855 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,871 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,896 | Reliabel |

Sumber: Data setelah diolah

4.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji Normalitas diperoleh nilai signifikan *kolmogorov smirnov asymp. sig. (2-tailed)* yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 2,627, kompetensi sebesar 2,481, dan disiplin kerja 2,389, ketiganya lebih kecil dari 10,0. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (M) sebesar 0,099 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi (M). Semenatarea itu, diketahui nilai variabel kompetensi (X1) sebesar 0,461, artinya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompetensi (X1). Serta variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,231, artinya lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel disiplin kerja (X2).

4.4. Analisis Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari hasil perhitungan program aplikasi *SPSS 26.0 for windows* dalam *coefficience* di bawah ini:

| Model | | Coefficients ^a | | t | Sig. | |
|-------|----------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 14.213 | 5.671 | | 2.506 | .014 |
| | Kompetensi | .288 | .075 | .393 | 3.843 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .436 | .105 | .424 | 4.154 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS versi 26.0 windows*

Hasil persamaan regresi

$$Y = 14,213 + 0,288X_1 + 0,436X_2 e$$

1. Konstanta sebesar 14,213 menyatakan bahwa jika kompetensi dan disiplin bernilai nol atau $x=0$ maka variabel kinerja pegawai akan bernilai sebesar 14,213.
2. Koefisien regresi 0,288, maka kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan poin kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,288 pada konstanta 14,213.
3. Koefisien regresi 0,436 maka disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan *point* disiplin akan meningkatkan kinerjanya sebesar 0,436 pada konstanta 14,213.
4. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja senilai $0,393^2 \times 100 = 15,45\%$.
5. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja senilai $0,424^2 \times 100 = 17,97\%$.
6. Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.13, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja sebesar 17,97% dibandingkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 15,45%.

4.5. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Dalam penelitian ini motivasi bertindak sebagai variabel moderasi, memiliki peran apakah motivasi memperkuat hubungan kompetensi atau disiplin kerja terhadap kinerja.

1. Uji MRA pengaruh motivasi pada kompetensi terhadap kinerja pegawai

| Model | | Coefficients ^a | | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 44.765 | 7.287 | 6.143 | .000 |
| | Kompetensi | .044 | .143 | .059 | .762 |
| | XM | .004 | .001 | .683 | .001 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS versi 26.0 windows*

Hasil persamaan regresi:

$$Y = 44.765 + 0.044(X1) + 0.004(X1 \times M) + e$$

Hasil analisis berdasarkan tabel di atas menunjukkan interaksi variabel kompetensi (X1) dan Motivasi (M), mempunyai t hitung sebesar 3,498 lebih besar dari t tabel sebesar 0,2146, dengan signifikansi 0,001 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi merupakan pemoderasi antara hubungan kompetensi (X1) dan kinerja pegawai (Y). atau motivasi dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

2. Uji MRA pengaruh motivasi pada kompetensi terhadap kinerja pegawai

| Model | | Coefficients ^a | | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|---------------------------|------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39.22 | 7.822 | 5.01 | .00 |
| | Disiplin Kerja | .143 | .180 | .139 | .793 |
| | X2M2 | .004 | .001 | .618 | .00 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS versi 26.0 windows*

Hasil persamaan regresi:

$$Y = 39.222 + 0.143(X2) + 0.004(X2 \times M) + e$$

Hasil analisis berdasarkan tabel di atas menunjukkan interaksi variabel disiplin kerja (X2) dan motivasi (M), mempunyai t hitung sebesar 3,524 lebih besar dari t tabel sebesar 0,2146, dengan signifikansi 0,001 (bermoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi merupakan pemoderasi antara hubungan disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y), atau motivasi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.6. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam *model summary* berdasarkan hasil program aplikasi *SPSS 26.0 for windows* dibawah ini:

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .753 ^a | .567 | .557 | 3.469 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
Sumber: *Output SPSS versi 26.0 windows*

Angka R sebesar 0,753 menunjukkan bahwa korelasi antara Kinerja karyawan dengan variabelnya yaitu kompetensi dan disiplin adalah kuat.

Besarnya angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0,567 angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan adalah 56,7%.

Angka R *square* = 0,567 atau 56,7%. dari tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,567 atau $0,567 \times 100\% = 56,7\%$ dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.7. Pembahasan

Setelah melakukan berbagai pengujian statistik terhadap data yang diperoleh, selanjutnya adalah menjelaskan gambaran mengenai motivasi, kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Adapun hasil penelitian tersebut di bahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja, diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t

tabel atau $3,843 < 1,989$ dan nilai sig. $0,00 < 0,05$, dan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 15,45%. maka H1 diterima dan H0 ditolak artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soetrisno dan Gilang (2018) pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Resi dan Djakaria (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Ekonomi dan Kerjasama Sekretaris Daerah Provinsi NTT.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau $4,154 < 1,989$ dan nilai sig. $0,00 < 0,05$, dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 17,97%. maka H1 diterima dan H0 ditolak artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ekhsan (2019) pada PT Syncrum Logistics, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tupti dan Arif (2020)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UIP *Sumatran Power Plant*.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi dengan model persamaan $Y = 14,213 + 0,288X_1 + 0,436X_2 + e$. Pada tabel Anova F hitung $> F$ tabel yaitu $53,130 > 3,285$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, pada taraf signifikansi sebesar 5%.

Koefisien korelasi simultan antara kompetensi dan disiplin dengan kinerja pegawai sebesar 0,567 termasuk hubungan kuat. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan berbanding lurus antara kedua variabel tersebut yaitu semakin besarnya kompetensi dan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai atau sebaliknya. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh kompetensi dan disiplin kerja sebesar 56,7% sisanya 43,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toni, Trisna, dan Yanti (2019), pada PT Bukit Intan Abadi Medan yang menyatakan bahwa kompetensi dan

disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Sutedjo dan Mangkunegara (2013), pada PT Inti Kebun Sejahtera.

4. Efek Moderasi Motivasi pada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai efek moderasi motivasi pada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja, diperoleh hasil bahwa efek moderasi motivasi pada kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $3,498 < 1,989$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya efek moderasi motivasi pada kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Silvanita dan Anjani (2016) pada PT Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung, yang menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toni, Trisna, dan Yanti (2019), menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Bukit Intan Abadi Medan.

5. Efek Moderasi Motivasi pada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai efek moderasi motivasi pada pengaruh variabel

kompetensi terhadap kinerja, diperoleh hasil bahwa efek moderasi motivasi pada kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $3,524 < 1,989$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya efek moderasi motivasi pada disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surajiyo, dkk (2021), pada *Inspectorate Office of Musi Rawas District*, yang menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toni, Trisna, dan Yanti (2019), menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Bukit Intan Abadi Medan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama sama terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, hal ini menunjukkan apabila kompetensi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
4. Motivasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, artinya motivasi dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.
5. Motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan, artinya motivasi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai masukan atau kritikan untuk pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Kuningan dalam mengatasi kekurangan yang ada, yaitu:

1. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatkan kinerja pegawai maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

a. Pada variabel motivasi. Instansi sebaiknya memberikan pekerjaan yang lebih menantang atau sulit untuk pegawai agar dapat meningkatkan motivasi dari dalam dirinya untuk lebih menguasai (*expert*) bidang pekerjaannya.

b. Pada variabel kompetensi. Instansi sebaiknya memberikan dorongan kepada pegawai, contohnya mengiming-imingi pegawai dengan bonus berupa materil atau kejelasan jenjang karir, dengan

begitu pegawai akan totalitas dalam bekerja.

c. Pada variabel disiplin kerja. Pegawai harus lebih meningkatkan tingkat kedisiplinannya, dan pimpinan atau pihak terkait sebaiknya perlu mengawasi serta menegakkan peraturan yang ada, khususnya dalam ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan efek moderasi motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Serta mengembangkan penelitian lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Dewi, M. Y. M. (2020). ... Disiplin Kerja Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Viii. *Journal Of Applied Management Studies* ..., 1(2), 113–129. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/jamms/article/view/14%0ahttp://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/jamms/article/download/14/33>
- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396–410.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal*

- Pendidikan Islam Indonesia, 1(2), 293–314. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55>
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (Just-Me)*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/Just-Me.V2i2.658>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/J.Perkusi.V1i1.9987>
- Mtsweni, E. S., Hörne, T., Poll, J. A. Van Der, Rosli, M., Tempero, E., Luxton-Reilly, A., Sukhoo, A., Barnard, A., M. Eloff, M., A. Van Der Poll, J., Motah, M., Boyatzis, R. E., Kusumasari, T. F., Trilaksono, B. R., Nur Aisha, A., Fitria, -, Moustroufas, E., Stamelos, I., Angelis, L., ... Khan, A. I. (2020). Title. *Engineering, Construction And Architectural Management*, 25(1), 1–9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jss.2014.12.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.03.034><https://www.iiste.org/journals/index.php/jpid/article/viewfile/19288/19711><http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.678.6911&rep=rep1&type=pdf>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/Aj.V1i2.20>
- Puspa, D. R., Kalla, R., & Alam, R. (2020). Yume : Journal Of Management Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Taspen Makassar. 3(1), 173–181. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.224>
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vi(2), 119–127.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (Ed.); 1st Ed.)*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan Msdm Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi Dalam Menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221–233. <https://doi.org/10.31955/Mea.Vol3.Iss1.Pp221-233>
- Tessalonika, R. C. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 413–416.
- Tjahjana. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Phl Di Polda Riau Pekanbaru. *Lucrum*.
- Toni, N., Trisna, & Yanti. (2015). The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan. *International Journal of Research and Review*, 2(6), 343–347.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. In *STAIN Jember Press*.

Wulandari, E. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Bpkp Perwakilan Diy. JBTI*.