



Peningkatan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja pada Kecamatan Kartasura

Ifah Lathifah¹, Fitri Yuniastuti²

Universitas Dharma AUB Surakarta, Indonesia^{1,2}

ifahtifa@yahoo.co.id¹, yuniastutifitri@gmail.com²

Diserahkan tanggal 10 Januari 2023 | Diterima tanggal 25 Maret 2023 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2023

Abstract:

The aim is to find out, test and analyze the role of leadership, competence and work discipline on work motivation and performance of Kartasura District employees. Data collection methods are observation and questionnaires. Census sampling technique as many as 39 respondents. Data analysis includes instrument testing, linearity testing, hypothesis testing, and path analysis. The results of the study prove that work discipline has a significant impact on work motivation, but leadership and competence have an insignificant impact; leadership and competence have a significant impact on performance but work discipline and work motivation have an insignificant impact. The F test proves that leadership, competence, work discipline and work motivation have a significant impact on performance. Total R2 test = 0.852, performance is explained by leadership, competence, work discipline, and work motivation = 85.2% and the remaining 14.8% is explained by other factors. Path analysis proves that the direct path of competence is the most dominant and effective path in increasing performance. Work motivation is not an intervening variable, because it is less effective in mediating the relationship between leadership, competence and work discipline with performance.

Keywords: Leadership, Competence, Work Discipline, Work Motivation, Performance

Abstrak :

Tujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis peran kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Kartasura. Metode pengumpulan data adalah observasi dan kuesioner. Teknik sensus sampling sebanyak 39 responden. Analisis data meliputi pengujian instrumen, pengujian linearitas, pengujian hipotesis, dan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap motivasi kerja namun kepemimpinan dan kompetensi memberikan dampak tidak signifikan; kepemimpinan dan kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja namun disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan dampak tidak signifikan. Uji F membuktikan kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Uji R2 total = 0,852, kinerja di jelaskan kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja = 85,2 % dan sisanya = 14,8 % di jelaskan faktor yang lain. Analisis jalur membuktikan jalur langsung kompetensi adalah jalur paling dominan dan efektif dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening, karena kurang efektif memediasi hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Aktivitas suatu organisasi terkhusus organisasi pemerintahan daerah seperti kecamatan, peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM menjadi hal yang penting yaitu manusia merupakan Faktor SDM berbeda dengan faktor lain karena memiliki perasaan, keinginan dan hasrat. Pengelolaan dan pembinaan SDM yang ada harus dilakukan secara cermat dan seksama supaya lebih memberikan optimalisasi yang bermakna bagi organisasi (Yuniasih, et al 2018). Organisasi pemerintahan daerah seperti kecamatan merupakan sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain saat melakukan pekerjaan atau kegiatan lain di luar organisasi.. Salah satunya seorang Pemimpin sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Fahmi (2017) Kinerja sebaagai hasil suatu proses berkaitan dengan sejumlah waktu tertentu dan diukur dengan syarat atau kesepakatan tertentu.. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja dan manajemen organisasi. Kepemimpinan adalah studi holistik tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain atau pegawai agar mau bekerja dalam urutan yang telah ditentukan (Fahmi, 2017). Pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi pegawai, jika kemampuan mengkomunikasikan visi misi organisasi dengan gaya bahasa yang baik sehingga dapat dengan mudah dipahami bawahan (pegawai) serta dapat menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai. Semangat pegawai diharapkan dapat bekerja secara maksimal karena mengetahui apa tujuan organisasi. Kepercayaan pegawai timbul apabila pemimpin dapat mengerti dan memahami pegawai, dari setiap arahan dan bimbingan akan berdampak positif terhadap optimalisasi pelaksanaan kerja dan pencapaian tujuan Organisasi seperti di Kecamatan.

Seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi yang mengarah pada pemahaman yang baik, maka dapat membantu dan dapat menciptakan tingkat motivasi kerja maupun kinerja pegawai untuk memaksimalkan kemampuan terbaik dalam melakukan pekerjaan dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan dari organisasi. Hal ini memungkinkan pegawai akan puas dengan pekerjaannya, menunjukkan komitmen dan loyalitas, bekerja lebih keras, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, dan mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Novianti (2017), Siagian (2017), Yusrisal and Heryanto (2019), Andi (2019), Priambodo (2019), Syahputra, et al (2020), membuktikan kepemimpinan memberikan dampak signifikan ke kinerja. Adapun penelitian Febrianingsih, et al (2019) mengungkapkan kepemimpinan memberikan dampak tidak signifikan.

Organisasi perlu lebih memberikan perhatian terkait kompetensi dan motivasi pegawai untuk mencapai kualitas, dan kuantitas serta kecepatan kerja yang optimal.. Kompetensi adalah pengetahuan atau keterampilan individu yang menekankan produktivitas pribadi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai keunggulan. (Hutapea dan Thoha dalam Priambodo, 2019). Kompetensi adalah perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, serts perilaku yang dapat di amati dan digunakan selama krisis untuk keberhasilan organisasi dan kinerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasi. (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Tolak ukur model kompetensi yang terintegrasi dengan evaluasi kinerja berbasis pengetahuan, keterampilan, dan perilaku setiap pegawai untuk memotivasi pemenuhan tugas tanggung jawab secara efektif dan dapat dijadikan untuk dasar dalam pengembangan SDM.

Organisasi haruslah memberikan peluang pegawai untuk melakukan peningkatan diri berupa kompetensi dengan mengikuti pendidikan formal maupun non formal dengan melalui kegiatan pelatihan yang di sesuaikan dengan sub pekerjaan pegawai, serta pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana. Hal tersebut dilakukan bertujuan supaya pegawai termotivasi dalam bekerja dan bisa lebih profesional dalam bekerja (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Studi

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Siagian (2017), Indarti (2018), Yusrisal and Heryanto (2019), Suyanto (2018), Priambodo (2019), membuktikan kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja namun Penelitian Rosmaini dan Tanjung (2019) membuktikan kompetensi memberikan dampak tidak signifikan.

Disiplin juga dapat memberikan dampak dalam peningkatan kinerja. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk memnuhi segala aturan organisasi serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Ketepatan penyelesaian pekerjaan dibutuhkan adanya disiplin kerja yang baik, sehingga penyelesaian pekerjaan akan tepat waktu. Penerapan disiplin dalam suatu instansi agar dapat menjalankan program kerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga diperlukan peran disiplin kerja dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pengawasan pimpinan, Pegawai dengan disiplin yang baik akan selalu mematuhi semua aturan di lingkungan kerja dengan sadar dan tanpa paksaan, serta akan terus bekerja dengan baik. Tingkat disiplin pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, karena waktu akan dipergunakan dengan maksimal dalam bekerja sesuai dengan ketetapan tujuan organisasi.

Motivasi kerja karyawan tidak akan terjadi jika faktor-faktor selain persyaratan tersebut terpenuhi. seperti Faktor Kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan pegawai dapat secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak motivasi pegawai, apabila motivasi pegawai terindikasi dapat terus mengoptimalkan kinerja. Studi penelitian oleh Siagian (2017), Suyanto (2018), Andi (2019), Syahputra, et al (2020), membuktikan Disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) mengungkapkan Disiplin kerja memberikan dampak tidak signifikan.

Motivasi muncul dari dorongan keinginan maupun kebutuhan sendiri yang mengarah pada kepuasan (Hasibuan dan Handayani, 2017). Motivasi kerja adalah kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi berdasarkan kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Hanafi dan Yohana, 2017). Artinya motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (pegawai). Sangat penting untuk memotivasi setiap pegawai, karena berdampak pada pegawai menjadi lebih bersemangat untuk mencapai kepuasan. Adanya Motivasi maka dapat memunculkan semangat bagi para pegawai, sehingga mampu mempengaruhi kinerja. Studi penelitian dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Siagian (2017), Novianti (2017), Indarti (2018), Yuniasih, et al (2018), Suyanto (2018), Andi (2019), Priambodo (2019), Febrianingsih, et al (2019), Syahputra, et al (2020), membuktikan motivasi kerja memberikan dampak signifikan ke kinerja pegawai. Adapun Yusrisal and Heryanto (2019), Rosmaini dan Tanjung (2019) mengungkapkan motivasi kerja memberikan dampak tidak signifikan.

Hasil observasi/pengamatan awal, bahwa kinerja pegawai di kecamatan Kartosuro memang masih perlu ditingkatkan. Peranan pimpinan dalam hal ini pejabat Camat Kartosuro sepertinya memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena beberapa pegawai akan bekerja jika ada perintah dari Camat. Hal ini mungkin juga dipicu oleh kompetensi pegawai yang memang masih harus ditingkatkan, kegiatan pelatihan atau workshop sepertinya sangat dibutuhkan agar pegawai siap kerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan/camat. Disiplin kerja pegawai di kecamatan Kartosuro juga masih harus ditingkatkan, karena pada jam kerja masih dijumpai pegawai yang istirahat atau makan siang di luar kantor sebelum jam istirahat. Upaya peningkatan peranan pimpinan, kompetensi pegawai dan juga kedisiplinan ini diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi pegawai dan bermuara pada kinerja yang meningkat bahkan optimal. Berdasarkan pengamatan di obyek penelitian, teori serta uraian yang telah disampaikan diatas, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul: "Peningkatan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Pada Kecamatan Kartasura".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian mengambil

lokasi di Kecamatan Kartasura. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kecamatan Kartasura sejumlah 39 orang dengan teknik sampling sensus. Metode pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi pengujian instrumen, pengujian linearitas dan pengujian hipotesis dengan analisis jalur (*path analysis*). Adapun persamaan regresi jalur yaitu

Persamaan Regresi Jalur I :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Keterangan:

Y_1 = Motivasi Kerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin kerja

$\beta_1 \dots \beta_5$ = Koefisien regresi

$e_1 \dots e_2$ = error

Persamaan Jalur Regresi II :

$$1) \quad Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_4 + e_2$$

Keterangan:

Y_2 = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin kerja

X_4 = Motivasi Kerja

$\beta_1 \dots \beta_7$ = Koefisien regresi

$e_1 \dots e_2$ = error

PEMBAHASAN

Analisis jalur persamaan :

$$Y_1 = 0,244 X_1 + 0,252 X_2 + 0,358 X_3 + e_1$$

(0,140) (0,079) (0,033)**

$$Y_2 = 0,421 X_1 + 0,642 X_2 - 0,134 X_3 - 0,013X_4 + e_2$$

(0,003)** (0,000)** (0,336) (0,922)

dengan hasil :

1. Persamaan I membuktikan disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap motivasi kerja namun kepemimpinan dan kompetensi memberikan dampak tidak signifikan
2. Persamaan II membuktikan kepemimpinan dan kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja namun disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan dampak tidak signifikan.

Analisis Jalur

Tabel I. Analisis Jalur

No.	Hub	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Kepemimpinan → Kinerja	$P_4 = 0,421^{**}$		
2	Kepemimpinan → Motivasi Kerja → Kinerja		$= P_1 \times P_7$ $= 0,244 \times -$	$= P_4 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,421 + -$

			0,013 = -0,003	0,003 = 0,418
3	Kompetensi → Kinerja	$P_5 = 0,642^{**}$		
4	Kompetensi → Motivasi Kerja → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,252 \times -0,013 = -0,003$	$= P_6 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,642 + -0,003 = 0,639$
5	Disiplin Kerja → Kinerja	$P_6 = -0,134$		
.6	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja		$= P_3 \times P_7$ $= 0,358 \times -0,013 = -0,004$	$= P_7 + (P_3 \times P_7)$ $= -0,134 + -0,004 = -0,138$

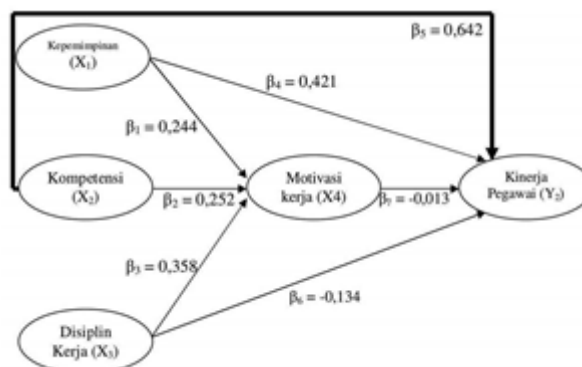
Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil berdasarkan tabel 1:

1. Jalur langsung Kepemimpinan ke kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar pengaruh langsung. Motivasi Kerja kurang efektif memediasi hubungan Kepemimpinan dengan kinerja
2. Jalur langsung Kompetensi ke kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar pengaruh langsung. Motivasi Kerja kurang efektif memediasi hubungan Kompetensi dengan kinerja.
3. Jalur langsung disiplin kerja ke kinerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja namun tidak signifikan, karena nilai koefisien lebih besar pengaruh langsung. Motivasi Kerja kurang efektif memediasi hubungan Disiplin Kerja dengan kinerja

Kesimpulan analisis jalur membuktikan jalur langsung kompetensi terhadap kinerja merupakan jalur paling dominan dan efektif untuk peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Kartasura, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain = 0,642. Variabel intervening Motivasi Kerja tidak efektif memediasi hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin Kerja dengan kinerja

Gambar 1 dibawah ini adalah gambar kerangka konsep akhir hasil analisis jalur.



Gambar I. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dibahas kembali:

Hubungan Kepemimpinan dengan kinerja melalui Motivasi Kerja

Jalur langsung kepemimpinan lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Novianti (2017), Siagian (2017), Yusrisal and Heryanto (2019), Andi (2019), Priambodo (2019), Syahputra, et al (2020), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai kecamatan kartasura diarahkan pada peningkatan kepemimpinan secara langsung. Langkah – langkah meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kartasura dilakukan dengan melihat 3 nilai tertinggi hasil uji validitas kepemimpinan = 1, 3 dan 4, adalah:

1. Meningkatkan sikap pimpinan supaya tidak segan memberikan pengarahan Intruksi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.
2. Meningkatkan sikap pimpinan supaya dalam memberikan arahan dan kesempatan konsultasi dalam setiap pekerjaan lebih intensif lagi.
3. Meningkatkan sikap pimpinan agar selalu memberi dorongan kepada setiap pegawai untuk lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan yang dianggap penting.

Hubungan Kompetensi dengan kinerja melalui Motivasi Kerja

Jalur langsung kompetensi terhadap kinerja efektif daripada pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pristiningsih (2015), Siagian (2017), Indarti 2018, Yusrisal and Heryanto (2019), Suyanto (2018), Priambodo (2019), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai kecamatan kartasura diarahkan pada peningkatan kompetensi secara langsung. Langkah – langkah meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kartasura dilakukan dengan melihat 3 nilai tertinggi hasil uji validitas kompetensi = 1, 3 dan 6, adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan pegawai dan agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan.
2. Meningkatkan kemampuan/keterampilan pegawai agar dalam penyelesaian pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditentukan.
3. Meningkatkan sikap pegawai agar selalu minat dan bertanggungjawab dengan setiap pekerjaan yang diintruksi dari pimpinan.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja melalui motivasi kerja

Jalur langsung disiplin kerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung namun hasil negatif tidak signifikan. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan and Heryanto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2017) Suyanto (2018), Andi (2019), Syahputra, et al (2020), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai di kecamatan kartasura diarahkan pada upaya mempertahankan disiplin kerja yang sudah ada dan sudah dilakukan di kecamatan kartasura.

SIMPULAN

Beberapa simpulan yang dapat disampaikan bahwa (1) Hasil uji t, (a) Disiplin Kerja dengan motivasi kerja memberikan dampak signifikan Namun kepemimpinan dan kompetensi dengan motivasi kerja memberikan dampak tidak signifikan. (b) Kepemimpinan dan kompetensi dengan kinerja memberikan dampak signifikan. Namun Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan kinerja memberikan dampak tidak signifikan. (2) Analisis jalur membuktikan jalur langsung kompetensi adalah jalur paling dominan dan efektif untuk peningkatan kinerja. (3) Uji R2 total = 0,852 artinya

variabel kinerja di jelaskan oleh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja = 85,2 %, sisanya = 14,8 % di jelaskan faktor lain. (4) Uji F membuktikan kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan dampak signifikan ke kinerja. (5) Variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening, karena tidak efektif memediasi hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja.

Adapun Saran - saran dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja pegawai yang efektif di Kecamatan Kartasura dengan cara peningkatan Kompetensi, dengan : Meningkatkan pengetahuan agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan, Meningkatkan kemampuan/ keterampilan pegawai agar dalam penyelesaian pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditentukan, Meningkatkan sikap pegawai agar selalu minat dan bertanggungjawab dengan setiap pekerjaan yang diintruksi dari pimpinan, peningkatan kepemimpinan dilakukan dengan: Meningkatkan sikap pimpinan supaya tidak segan memberikan pengarahan Intruksi yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan, Meningkatkan sikap pimpinan supaya dalam memberikan arahan dan kesempatan konsultasi dalam setiap pekerjaan lebih intensif lagi, Meningkatkan sikap pimpinan agar selalu memberi dorongan kepada setiap pegawai untuk lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan yang dianggap penting.

Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dikarenakan tidak efektif memediasi hubungan kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja ke kinerja, maka penelitian yang akan datang supaya mengganti variabel yang lain seperti disiplin, komitmen dan yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto., Suharsimi., 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Andi. Dede, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlasresources Tbk Jakarta Selatan, *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Volume 7, No 1*
- Azwar. Saifuddin., 2014., *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro. Muhammad, 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dinantara, M.D., 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol. IX, No. 1*.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Universitas Unsijab: Aceh*
- Faslah, R, & Savitri, M. T., 2017. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. kabelindo murni, tbk. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis, 1(2), 40-53*

- Febrianingsih. Feby, Mahlia Muis, Jumidah Maming, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar, Hasanuddin *Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE Vol. 2 No. 4 Oktober 2019*
- Ghozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi dan Yohana, 2017, Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi Pada PT Bni lifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No1*
- Hartatik, Puji, Indah, 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko. T. Hani. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. 2017, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, Malayu, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hertanto, Eko., 2017. *Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Jurnal Metodologi Penelitian.
- Indarti. Yanti Dwi, 2018, The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency, *AFEBI Management and Business Review (AMBR) Vol.03 No.01, June 2018*
- Katiandagho. Christian, Mandey. Silvy L., dan Mananeke. Lisbeth, 2014, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18*.
- Kurniawan. 2013, *Pengaruh kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional Guru*: Universitas Pendidikan Indonesia. Pustaka Belajar.
- Kurniawan. Harry dan Heryanto, 2019, Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, *Youth and Sport of Padang District Archives of Business Research – Vol.7, No.7 Publication Date: July. 25, 2019 DOI: 10.14738/abr.77.6639*
- Lusri, L. dan Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt., Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1*
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moheriono, M., 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Novianti. Rini, 2017, Peran Mediasi Motivasi Kerja Atas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Surabaya), *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volume II No. 3*
- Posuma, C.O., 2013, Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Desember 2013*

- Pristiningsih, Siska 2015, Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 15 No 2 Juni 2015: 261 – 266*
- Priansa. Donni, 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Priambodo. Satrio, 2019, Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada PT. Pln (Persero) Area Surabaya Utara, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 4*
- Rantesalu, Agustina *et al.* 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9. ISSN (Online) : 2347-3002 pp. 08 – 14*
- Ridwan. Abdullah Sani, 2015, *Pembelajaran Sainifik Untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Bumi Aksara
- Rivai. Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rizal, Muhamad., Idrus, M. Syafie., Djumahir, dan Rahayu Mintarti. (2014). “Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)”. *International Journal of Business and Management*. Vol. 3, Issue 2, February 2014, pp.64-79.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rosmaini dan Tanjung, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15*
- Santoso. Slamet, 2013, *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti., 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua puluh empat. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, 2017, Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, *Jurnal Akrab Juara Volume 2 Nomor 3 Edisi Juni 2017 (1-16)*
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono., 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Suyanto 2018, Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance European Research Studies *Journal Volume XXI, Issue 1, 2018 pp. 570 - 587*
- Syahputra. Mhd. Edi, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe 2020, Pengaruh Kepemimpinan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura, *Jurnal pamator Volume 13 No. 1 April 2020 Hlm.110-117 ISSN: 1829-7935*

Yukl, Gary 2015, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi 7). Jakarta : Indeks

Yuniasih. Yuyun, Heri Herdianab, Dian Kurniawanc, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Smc Kabupaten Tasikmalaya, *Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 4 Nomor 1 (Mei 2018)* 47-54

Yusrisal and Heryanto, 2019, The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Koto Besar Sub - District Office, Dharmasraya Regency, *Archives of Business Research Vol.7, No.7 Hal.122-131*

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M., 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298,