

## Anteseden dan Konsekuensi Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo

**Ahmad Suja'i<sup>1</sup>, Amir Fikri<sup>2</sup>, Zulkifli Sultan<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Bina Nusantara, Indonesia

ahmadnazia977@gmail.com<sup>1</sup>, amirfikri1969@gmail.com<sup>2</sup>,  
zulkifli\_sultan@ecampus.ut.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 08<sup>th</sup> Sept 2024 | **Edited:** 22<sup>nd</sup> Nov 2024 | **Issued:** 01<sup>st</sup> Dec 2024

**Cited on:** Suja'i, A., Fikri, A., & Sultan, Z. (2024). Anteseden dan Konsekuensi Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 546-561.

### Abstract

The aim of this research is to examine the influence of discipline and competence on employee performance with motivation as an intervening variable. This research method is quantitative research. Data collection was carried out through a questionnaire distributed to employees of the Gorontalo State Administrative Court totaling 33 respondents. Sampling in this research used a saturated sampling technique. The data obtained was then processed using the SmartPLS. Based on the results of research tests conducted, it shows that the discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the discipline variable has a positive and significant effect on motivation, the competency variable has a positive and insignificant effect on employee performance, the competency variable has a positive and significant effect on motivation, the motivation variable has an effect positive and not significant on employee performance, the motivation variable is not able to mediate between discipline and employee performance, the motivation variable is not able to mediate between competence and employee performance.

**Keywords:** Discipline; Competency; Motivation; Employee Performance

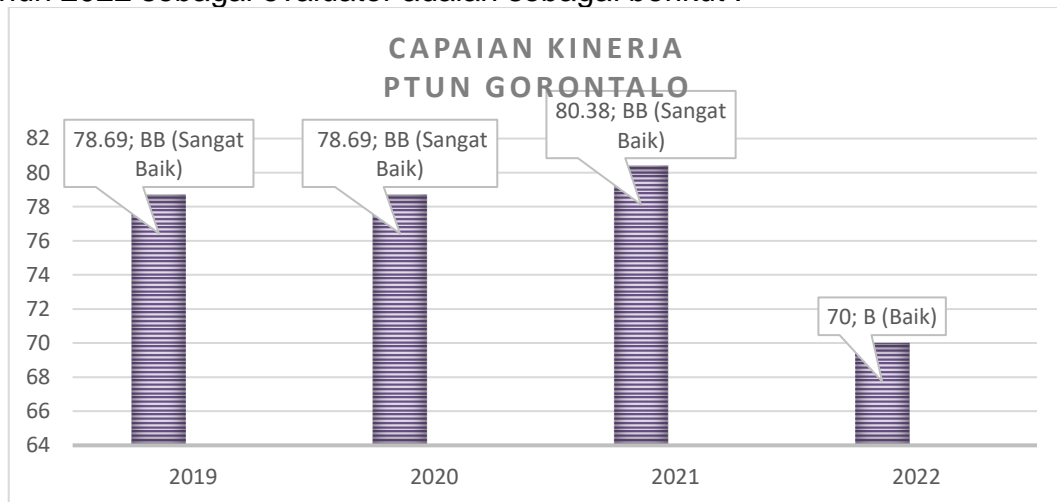
### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo yang berjumlah 33 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SmartPLS. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi tidak mampu memediasi antara disiplin terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi tidak mampu memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin; Kompetensi; Motivasi; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel melalui pelayanan yang cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Kolusi, Korupsi dan Nepotisme. Tata kelola yang baik dapat mendorong setiap kementerian dan lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah supaya memberikan dampak yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Mengingat tuntutan yang terus meningkat, kementerian dan lembaga pemerintah didorong untuk lebih mengutamakan kualitas pelayanannya. Perubahan dalam hal pemikiran dan budaya terus digalakan sehingga organisasi dapat berfungsi secara efektif juga mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Adapun capaian kinerja Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo dalam kurun waktu 4 (empat) tahun berdasarkan hasil evaluasi dari Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar untuk tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Manado pada tahun 2022 sebagai evaluator adalah sebagai berikut :



Sumber: Sub Bagian PTIP PTUN Gorontalo

**Gambar 1. Hasil Evaluasi AKIP PTUN Gorontalo**

Gambar 1 di atas dapat diketahui bahwa capaian kinerja Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo mengalami fluktuasi, yaitu pada tahun 2019 dan 2020 memperoleh nilai yang sama yaitu sebesar 78,69. Hal ini merupakan capaian yang baik mengingat lembaga ini baru berusia kurang dari 2 tahun. Pada tahun 2021, banyak terjadi perubahan dan perbaikan sumber daya sehingga berdampak pada peningkatan capaian kinerja sebesar 80,38. Tetapi pada tahun berikutnya, yaitu periode 2022 capaian kinerja mengalami penurunan menjadi 70. Kondisi ini dikarenakan adanya perubahan regulasi dan juga terjadinya pergantian evaluator sehingga dibutuhkan banyak penyesuaian agar semua aparatur dapat memberikan prestasinya.

Sumber daya manusia adalah kunci dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Kontribusi maksimum setiap pegawai dalam organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan. Disiplin adalah sistem kontrol perilaku untuk meningkatkan efisiensi kerja (Wahyudi, 2019). Disiplin sangat penting dalam segala aktivitas yang dilakukan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap setiap tugas yang diberikan.

Apabila setiap pegawai sudah mempunyai tingkat disiplin yang baik maka diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Untuk dapat menjalankan kehidupan dalam organisasi, maka sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Sampai saat ini sumber daya manusia masih menjadi faktor penting penentu keberhasilan suatu organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang kurang berkualitas, hal ini akan berdampak pada organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia berkualitas baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga membantu organisasi mencapai tujuan. Untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik, kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Kompetensi mewakili keterampilan atau pengetahuan yang memiliki ciri profesionalisme dalam bidang tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja, motivasi merupakan salah satu aspek penting. Motivasi sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bersikap dan bekerja keras sesuai tugas dan kewajiban yang diberikan. Motivasi dalam bekerja dapat memberikan energi untuk membangkitkan seluruh potensi yang ada, menimbulkan keinginan yang kuat, serta meningkatkan soliditas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai akan bekerja dengan semangat dan gembira dalam melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu semakin tinggi semangat dan motivasi dalam bekerja maka produktivitasnya juga akan meningkat (Adinda, 2023).

Di sisi lain, adanya kebutuhan yang tinggi dari masyarakat pencari keadilan untuk layanan yang dapat diakses dengan mudah, cepat, efisien dan efektif. Beradaptasi dengan perubahan yang cepat memungkinkan organisasi untuk memberikan layanan terbaik di lingkungan yang kompetitif. Dengan peningkatan layanan di semua bidang organisasi dan komitmen kuat semua pegawai, diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya terkait disiplin, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai adalah Oppong dan Wotton (2020) yang dilakukan pada dokter dan perawat medis di Kanada dengan hasil temuan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Martin dan Feinberg (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis di Rumah Sakit Sultan Sulaiman Rumah Sakit Pusat Serdang Begadai. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Sultan, Mus, Hamzah dan Sufri (2020) yang menemukan hasil motivasi mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga pemilu. Sementara itu, penelitian Oppong dan Zhau (2020) terhadap pegawai medis di Departemen Pelayanan Publik Amerika menemukan hasil kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Clare dan Dingel (2021) yang melakukan penelitian atas pegawai rumah sakit di Amerika Serikat menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut Firza, Musa dan Joko (2019) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mengingat sangat pentingnya kinerja pegawai dalam mewujudkan cita-cita Reformasi Birokrasi dan adanya inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu.

Maka *research gap* ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan pengembangan penelitian yang berfokus pada kinerja pegawai dengan objek penelitian di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo. Selain itu, dalam penelitian ini pengukuran kinerja pegawai yang digunakan adalah berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu *Core Values* “BerAkhlak” yang merupakan akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif sebagai nilai dasar dalam upaya meningkatkan budaya kerja instansi pemerintah untuk mendorong capaian kinerja individu serta tujuan organisasi.

## LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Hidayat, 2021). Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, namun disiplin, kompetensi, dan motivasi sering dianggap sebagai tiga pilar utama. Disiplin berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan, kompetensi mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Disiplin pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pegawai yang disiplin cenderung datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu (Ilham, 2020). Dengan adanya disiplin, organisasi dapat memastikan bahwa semua anggota tim bekerja dalam kerangka yang jelas dan terorganisir. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya konflik atau kesalahpahaman yang dapat mengganggu kinerja. Selain itu, pegawai yang disiplin biasanya lebih dapat diandalkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban.

Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan (Meidita, 2019). Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan terus-menerus sangat penting, karena dunia kerja selalu berubah. Ketika pegawai merasa percaya diri dengan keterampilannya, mereka lebih cenderung mengambil inisiatif dan berkontribusi secara proaktif terhadap tujuan organisasi.

Motivasi adalah elemen penting yang memengaruhi seberapa keras pegawai berusaha dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi dan berusaha mencapai hasil terbaik (Wahyudi, 2019). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat berupa imbalan finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif juga dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi.

Secara keseluruhan uraian di atas menegaskan bahwa disiplin, kompetensi, dan motivasi saling terkait dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Adinda, 2023). Disiplin menciptakan kerangka kerja yang teratur, kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan, dan motivasi mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memfokuskan

perhatian pada pengembangan ketiga aspek ini untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan disiplin, kompetensi, dan motivasi, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dan tujuan yang lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada masalah atau situasi yang terjadi selama penelitian, kemudian menguraikan semua fakta yang diselidiki, disertai hipotesis yang logis dan benar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo yang berjumlah 33 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yaitu pegawai PTUN Gorontalo yang berjumlah 33 pegawai dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner yang dibagikan melalui *Google Form*. Analisis yang digunakan yaitu Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS) dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi software SmartPLS. PLS (Partial Least Squares) merupakan analisis persamaan struktural multivariat (SEM) yang dapat menguji model pengukuran dan struktural secara bersamaan.

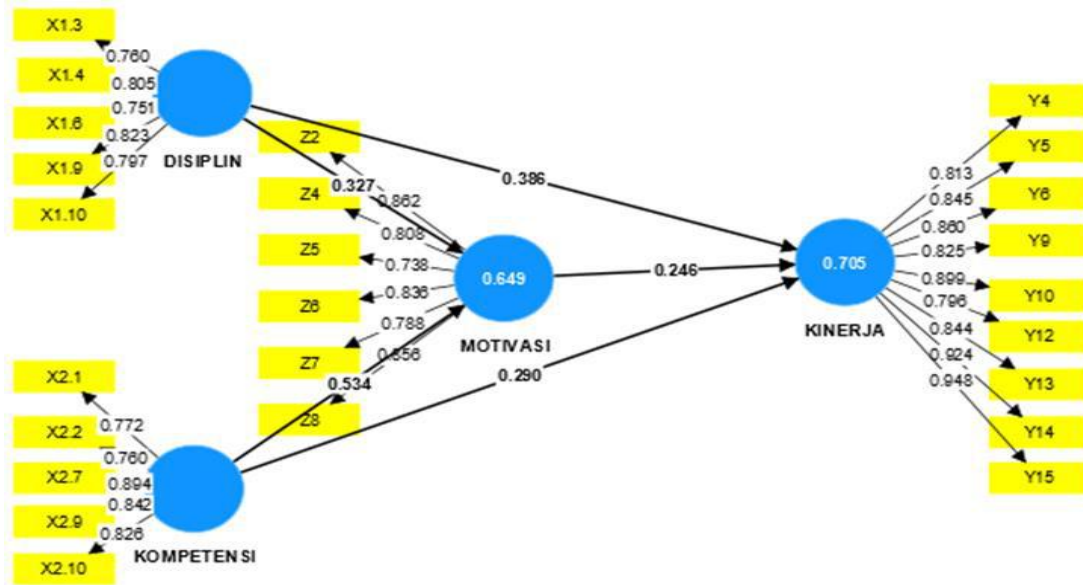
## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terdapat 33 karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan dan masa kerja. Berdasarkan hasil sebaran kuesioner diketahui sebanyak 33 responden 63,6% laki-laki dan 36,4% perempuan. Pegawai yang paling banyak rata-rata berusia 31-40 tahun sebanyak 39,4%. Tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 sebesar 60,6%. Golongan III adalah golongan terbanyak yaitu sebesar 50,6% dan masa kerja terbanyak adalah 1-5 tahun yaitu sebesar 15,5%.

### **Hasil Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi software SmartPLS 4.0. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi outer model dan evaluasi inner model. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:



Sumber : Data Primer Diolah, 2024

**Gambar 2. Skema Model *Partial Least Square* (PLS)**

### Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji outer model. Indikator penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai Outer Loadings > 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Sebelum melakukan uji selanjutnya, skor yang tidak valid dihilangkan (didrop) dan dihitung ulang untuk memastikan nilai loading factor berada di atas 0,70.

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS diketahui bahwa nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel seluruh indikator nilainya > 0,70 nilainya di atas nilai loading factor dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria > 0,5 sehingga dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

**Tabel 1. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin	0,891	Reliable
Kompetensi	0,911	Reliable
Motivasi	0,923	Reliable
Kinerja	0,963	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel telah memiliki *Composite Reliability* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

### Uji Multikolinier

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis model struktural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier variable yaitu dengan ukuran statistic inner VIF. Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variable rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

### Pengujian Hipotesis (Langsung)

**Tabel 2. Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung)**

Hipotesis	Path Coefficient	t-statistics	p-value	95% Interval Kepercayaan		F square
				Batas Bawah	Batas Atas	
H1. Disiplin → Kinerja	0,386	1,743	0,041	0,080	0,782	0,202
H2. Disiplin → Motivasi	0,327	1,783	0,037	0,003	0,603	0,139
H3. Kompetensi → Kinerja	0,290	1,277	0,101	-0,092	0,636	0,095
H4. Kompetensi → Motivasi	0,534	3,184	0,001	0,281	0,835	0,370
H5. Motivasi → Kinerja	0,246	1,102	0,135	-0,203	0,521	0,072

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis di atas maka diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan pat coefficient positif sebesar (0,386), t-statistics 1,743 > 1,64 dan p-value 0,041 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap perubahan pada disiplin maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai terletak antara 0,080 sampai 0,782. Meskipun demikian keberadaan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai pengaruh sedang/ moderat dalam level struktural (f square = 0,202). Perlunya program peningkatan disiplin dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan disiplin maka peningkatan kinerja akan meningkat hingga 0,782.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan pat coefficient positif sebesar (0,327), t-stistics 1,783 > 1,64 dan p-value 0,037 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan pada disiplin maka akan meningkatkan motivasi. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh disiplin dalam meningkatkan motivasi terletak antara 0,003 sampai 0,603. Meskipun demikian keberadaan disiplin dalam meningkatkan motivasi mempunyai pengaruh sedang/ moderat dalam level struktural (f square = 0,139). Perlunya program peningkatan disiplin dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan satker dalam peningkatan disiplin maka peningkatan motivasi akan meningkat hingga 0,603.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan pat coefficient positif sebesar (0,290), t-statistics 1,277 < 1,64 dan p-value 0,101 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak menutup kemungkinan akan

terjadinya pengaruh meskipun hanya sedikit. Hal ini dapat terlihat dari pengaruhnya yang positif meskipun tidak signifikan.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan path coefficient positif sebesar (0,534), t-statistics 3,184 > 1,64 dan p-value (0,001 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Setiap perubahan pada kompetensi maka akan meningkatkan motivasi. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kompetensi dalam meningkatkan motivasi terletak antara 0,281 sampai 0,835. Dengan demikian keberadaan kompetensi dalam meningkatkan motivasi mempunyai pengaruh tinggi/ kuat dalam level struktural (f square = 0,370). Program peningkatan kompetensi dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan organisasi dalam peningkatan kompetensi maka peningkatan motivasi akan meningkat hingga 0,835.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan path coefficient positif sebesar (0,246), t-statistics 1,102 < 1,64 dan p-value (0,135 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pengaruh meskipun hanya sedikit. Hal ini dapat terlihat dari pengaruhnya yang positif meskipun tidak signifikan.

**Pengujian Hipotesis Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)**

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis	Path Coefficient	t-statistics	p-value	95% Interval Kepercayaan	
				Batas Bawah	Batas Atas
H6. Disiplin → Motivasi → Kinerja	0,080	0,932	0,178	-0,084	0,189
H7. Kompetensi → Motivasi → Kinerja	0,131	0,943	0,173	-0,097	0,350

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang terlihat pada tabel di atas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan path coefficient sebesar (0,080), t-statistics 0,932 < 1,64 dan p-value (0,178 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian menghasilkan path coefficient sebesar (0,131), t-statistics 0,943 < 1,64 dan p-value (0,173 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan.

**Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin itu penting, namun sering kali diabaikan karena banyak hal yang dianggap lebih penting. Namun penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa disiplin memainkan peran penting dalam menciptakan pegawai yang



berkualitas. Disiplin membantu pegawai memahami pentingnya tanggungjawab dalam mencapai tujuan. Tanggungjawab adalah kualitas penting untuk kesuksesan dalam pekerjaan. Ketika pegawai mampu mengatur waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, pegawai dapat mengambil tanggungjawab atas pekerjaannya. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Mereka sanggup untuk tetap gigih dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan.

Pada skor kuesioner untuk variabel disiplin terdapat indikator yang hasil respondennya tidak setuju salah satunya yaitu pada indikator tanggungjawab dengan pernyataan "saya menyesuaikan pekerjaan dengan standar hasil" sebesar 3,03%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih adanya pegawai yang belum memahami standar hasil pekerjaan, sebaiknya atasan langsung dan juga pimpinan memberikan pemahaman kepada pegawai tentang standar hasil pekerjaan yang berlaku sehingga hasil pekerjaan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo.

Secara empirik, berdasarkan nilai factor loading terlihat bahwa indikator yang paling mencerminkan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah tanggung jawab dengan nilai factor loading 0.823. Artinya bahwa indikator tanggungjawab yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai akan meningkat kinerjanya jika memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, jika pegawai tersebut tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan turun, tidak memiliki semangat untuk bekerja, dan malas untuk bekerja.

Adapun indikator disiplin terhadap kinerja pegawai yang kurang berpengaruh adalah norma dengan nilai factor loading 0,751. Artinya bahwa indikator norma dalam disiplin bukan merupakan factor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga, seorang pegawai tidak akan terpengaruh kinerjanya apabila ada maupun tidak ada norma yang diberlakukan oleh pimpinan kepadanya, mereka akan tetap meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga apabila disiplin baik maka akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Maka hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azahra, 2023) yang menunjukkan hasil disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan juga hasil penelitian Harahap (2023) yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas adalah disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa disiplin memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, implikasi manajemen hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo di antaranya pimpinan mengingatkan pegawai agar selalu menyesuaikan pekerjaan dengan standar hasil, menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien dan selalu meminta izin kepada atasan ketika akan keluar kantor pada saat jam kerja.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi**

Disiplin meliputi semangat untuk bekerja sama dan mau melakukan seseorang untuk taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di

lingkungannya. Dalam lingkup organisasi banyak peraturan yang harus dipatuhi oleh pegawai salah satunya adalah kepatuhan terhadap SOP yang ditetapkan organisasi. Kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri sehingga mampu melaksanakan tugas dengan efektif tanpa adanya paksaan. Kesanggupan yang baik menggambarkan tingkat kesungguhan yang tinggi terhadap tugas yang yang diberikan. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja serta mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada skor kuesioner untuk variabel disiplin terdapat indikator yang hasil respondennya netral salah satunya yaitu pada indikator norma dengan pernyataan "saya bekerja sesuai dengan SOP yang ada" sebesar 6,06%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh masih adanya pegawai yang belum memahami SOP, sebaiknya atasan langsung dan juga pimpinan memberikan pemahaman kepada pegawai tentang SOP dan melakukan pengawasan terkait pelaksanaan SOP yang berlaku sehingga pegawai merasa terpacu dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo.

Selanjutnya berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga apabila disiplin baik maka akan meningkatkan motivasi. Maka hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anggrainy et. al (2018) dan Pangkey et. al (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa disiplin memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi. Oleh sebab itu, implikasi manajemen hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin sehingga dapat meningkatkan motivasi di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo antara lain pimpinan mengingatkan pegawai agar selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ada dan selalu melaksanakan semua kewajiban dan etika kerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi sering kali didefinisikan sebagai serangkaian pencapaian individu yang dapat diamati, diukur, dan penting bagi keberhasilan individu dan organisasi. Kompetensi juga dinyatakan sebagai karakteristik individu untuk menciptakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Kompetensi dapat diklasifikasikan kedalam tiga jenis yaitu : kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural. Pentingnya kompetensi dalam suatu organisasi dapat dilihat sebagai kemampuannya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dan membantu menentukan masa depan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu adanya peningkatan hasil kerja yang dicapai. Pegawai membutuhkan kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan sosial kultural untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Pada skor kuesioner untuk variabel kompetensi terdapat indikator yang hasil respondennya netral yaitu pada indikator pengetahuan (knowledge) sebesar 6,06% dengan pernyataan "memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan selalu berupaya mengikuti perubahan yang terjadi" dan pernyataan "memiliki pengetahuan yang luas dan dapat membantu orang lain". Hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum sesuainya kompetensi yang dimiliki oleh

pegawai dengan kebutuhan jabatan dan kebutuhan organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki peran yang vital dalam membantu kelancaran tugas kedinasan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan baik oleh individu maupun organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa kebijakan organisasi terkait program kompetensi pegawai dapat sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo. Pelaksanaan pengembangan kompetensi masih minim dilakukan karena hanya mengandalkan pemanggilan diklat dari instansi pusat saja. Sementara jumlah anggaran untuk melaksanakan diklat tersebut masih terbatas sehingga pemenuhan kompetensi tidak merata. Di sisi lain, inisiatif dari setiap pegawai untuk mengembangkan kompetensi sangat dibutuhkan sehingga kemampuan dan keterampilannya akan tetap terjaga. Kurangnya kepedulian dan kesadaran pegawai dalam meningkatkan kompetensi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka otomatis dapat meningkatkan kinerja, tetapi apabila kompetensi yang dimiliki pegawai rendah maka akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Patrecia (2023) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja BUMDes. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Widiastini (2023) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian Kurniawan (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja aparat. Dengan melihat kondisi tersebut, sangat wajar jika kompetensi berpengaruh tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, maka dapat diketahui bahwa kompetensi diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya di lapangan yaitu diketahui bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena belum meratanya pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai karena berkaitan erat dengan anggaran. Sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai belum sesuai yang diharapkan. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya oleh pihak manajemen agar dapat memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan membuat kebijakan yang bertujuan agar pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan selalu berupaya mengikuti perubahan yang terjadi dan memberikan dukungan terkait pengembangan kompetensi sehingga pegawai memiliki pengetahuan yang luas dan dapat membantu orang lain.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi**

Kompetensi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai agar sesuai dengan jabatannya sehingga pegawai dapat berkinerja lebih baik. Selain kompetensi, motivasi merupakan sesuatu yang meningkatkan kinerja. Tingginya kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan mengakibatkan tingginya motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkatkan motivasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidita (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan penelitian Riyanto et. al (2022) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi. Oleh karena itu, implikasi manajemen hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo yaitu pimpinan mendorong pegawai untuk mampu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan kerja, mematuhi peraturan yang berlaku dan selalu tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi berasal dari interaksi antara orang-orang dan situasi yang dihadapinya. Motivasi bukanlah suatu ciri kepribadian, melainkan dorongan yang datang dari seseorang atau dari orang lain. Setiap kali seseorang melakukan sesuatu, pasti ada satu atau lebih hal yang ingin dicapainya. Pemimpin suatu organisasi adalah orang yang bekerja dengan bantuan bawahannya, yaitu para pegawai. Oleh karena itu, tugas pimpinan adalah memastikan kinerja atau prestasi bawahannya. Kemampuan pegawai dalam memberikan kinerja terbaiknya sangat dipengaruhi dengan adanya motivasi. Menciptakan motivasi yang tepat akan memunculkan semangat, gairah dan komitmen dalam diri seorang pegawai. Meningkatnya semangat dan minat menjadi keinginan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang rendah hanya melakukan apa yang diinginkan dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Pada skor kuesioner untuk variabel motivasi terdapat indikator yang hasil respondennya tidak setuju salah satunya yaitu pada indikator usaha pegawai dengan pernyataan "yakin tidak ada kesalahan dengan hasil kerja karena selalu dilakukan review" sebesar 3,03%. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya komitmen pegawai dan juga atasannya dalam melakukan review terhadap hasil kerja sehingga mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal. Review hasil kerja dilakukan apabila terdapat temuan dari hasil pengawasan oleh Pengadilan Tinggi atau Badan Pengawasan Mahkamah Agung yang notabene hanya dilakukan secara periodik yaitu 2 (dua) kali dalam setahun. Selain itu, review hasil kerja dilakukan dalam waktu sebulan sekali melalui rapat bulanan, tetapi masih ditemukan temuan yang belum terselesaikan sampai dengan rapat bulanan berikutnya sehingga akan tertumpuk dengan temuan yang lain. Kondisi ini terjadi karena kurangnya motivasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi sedikit mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Chalim et. al (2024) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dan Hasniaty (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima (2023); Audina et. al (2023); Rivai (2021) dan Sadat et. al (2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, maka dapat diketahui bahwa motivasi diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya di lapangan yaitu diketahui bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan review terhadap hasil pekerjaan. Sehingga dimungkinkan adanya kesalahan pada hasil kerja. Karena itu perlu dilakukan upaya-upaya oleh pihak manajemen untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dengan meminimalisir terjadinya kesalahan. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan memberikan dukungan agar pegawai optimis dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan selalu melakukan review terhadap hasil kerja untuk mengantisipasi terjadinya kesalahan.

#### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) melalui motivasi menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi (Y1). Artinya pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,00 % atau tidak ada sama sekali. Pada penelitian ini, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai akan tetapi apabila ada variabel motivasi yang bertindak sebagai variabel mediasi maka hasil yang diperoleh menjadi tidak berpengaruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai tidak akan berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham et. al (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan hasil penelitian Simatupang (2021), Syukron et. al (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja melalui motivasi.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pada tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) melalui motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2).

Motivasi merupakan alat untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi pegawai agar dapat produktif dan berkinerja sebaik-baiknya. Pegawai yang

termotivasi untuk bekerja lebih baik akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Namun dalam penelitian ini, motivasi diketahui berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan karena motivasi pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Gorontalo masih belum maksimal yang terbukti dari masih adanya responden yang menjawab “tidak setuju” dan “netral” untuk item-item pertanyaan terkait motivasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lianasari et. al (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwati et. al (2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan hasil penelitian Hendri et. al (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi tidak memediasi secara signifikan pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinda, F. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research Vol. 1 No. 3*, 134-143.
- Andres Rodriguez-Clare, J. D. (2021). The Effect of Compensation, Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Hospital Employee in United States. *Medalion Vol. 2 No. 1*, 33-47.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Vol. 2 No. 1*, 1-10.
- Anisa Karomah Chalim, R. (2024). Pegaaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Vol. 1 No. 4*, 338-350.
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Information Systems and Management Vol. 02 No. 04*, 34-42.
- Harahap, M., Tarigan, F. L., Nababan, D., & Sinaga, J. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Puskesmas Teladan Medan Tahun 2023. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 7 No. 2*, 1573-1589.
- Hasniaty, A. W. (2024). Optimalisasi Kinerja Organisasi: Menggagas Momentum Melalui Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Pegawai

- di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Penajam Paser Utara. *YUME : Journal of Management*, 108-121.
- Hendri, E., Robyardi, E., Mursalin, & Suhada. (2023). Model Struktural Kompetensi Dan Budaya Kerja Untuk Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 2 No. 1*, 27-35.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 5 No. 1*, 16-23.
- Ilham, . I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Vol. 9 Issue. 4*, 315-324.
- Kamar, K., Lewaherilla, N. C., Ausat, A. M., & Ukar, K. (2022). The Influence of Information Technology and Human Resource Management Capabilities on SMEs Performance. *International Journal Of Artificial Intelegence Research Vol. 6 No. 1*.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). The Influence of Human Resource Information Systems, Competencies and Work Discipline on The Performance of The Parumpanai Village. *Sinomika Journal Vol. 2 No. 2*, 251-256.
- Langda Aditya Wijaya, N. L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 4*, 1-18.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2*, 226-237.
- Meta Lianasari, S. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi Vol. 21 No. 1*, 43-59.
- Muhammad Syukron, S. H. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing Vol. 8 No. 2*, 168-176.
- Nurwati, A., Wahyuni, P., & Siswanti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Studi pada Waroeng Spesial Sambal "SS" di Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi Vol. 16 No. 2*, 9-17.
- Pamed Abdul Sadat, S. H. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 1*, 23-29.
- Pangkey, J. L., Irfana, T. B., & Irsan, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Staff Admin PT Mandarin Expert. *Jurnal IlmiahManajemen Ubhara Vol. 6 No. 2*, 14-34.
- Putri Audina, S. H. (n.d.). The Influence of Work Motivation and Discipline on The Performance of Employees in Garanangkeke Sub-District, Bantaeng District. *Economics and Business Journal (ECBIS) Vol. 1 No. 4*.

- Richard Frimpong Oppong, I. W. (2020). The Influence of Work Discipline on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variables (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada). *Medalion Vol. 1 No.4* , 127-134.
- Richard Frimpong Oppong, W. Z. (2020). The Influence of Competence on Performance With Motivation as an Intervening Variable on Medical Employees in America Public Service Departtment. *Medalion Vol. 1 No. 2*, 63-70.
- Rima, Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Patrinn Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 4 No. 3*, 213-222.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 4 No. 1*, 11-21.
- Sherli Putri Patrecia, D. I. (2023). Pengaruh Jiwa Patriotisme, Kompetensi dan Pengalaman Terhadap Kinerja BUMDES di Mojekerto dengan Mekanisme Incentive sebagai Variabel Mediasi. *Review of Applied Accounting Research Vol. 3 No. 2*, 72-89.
- Simatupang, S., Susanti, D., Silalahi, M., Grace, E., & Efendi. (2023). Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sains vol. 8 No. 1*, 641-653.
- Slamet Riyanto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : JWEM Vol. 12 No. 2*, 81-90.
- Stephen Martin, B. F. (2023). The Effect of Work Discipline on Medical Employee Performance With Work Communication as an Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion Vol. 4 No. 1*, 22-30.
- Sultan, Z., Mus, A. R., Hamzah, N., & Sufri, M. (2020). The Effect of Work Commitment, Motivation, Environment on Satisfaction and Performance of Electoral Institutions in South Sulawesi. *American International Journal of Business Management (AIJBM) Volume. 3 Issue 1*, 14-23.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business Vol. 2 No. 3*, 351-360.
- Widiastini, N. K., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS) Vol. 4 No. 2*, 147-158.
- Yushadi Muhammad Firza, H. M. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivstion and Discipline of Work on the Performance of Employee of Bank XYZ in the Jatiwaringin Area. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* , 188-195.