

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI PERDAGANGAN,
KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : VILLYA CHESTY
NPM : 204441043
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDIANTI PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN
KOMISI PEMBIMBING TESIS

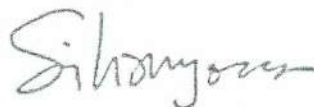
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA
SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
PERDAGANGAN, KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN BANYUASIN

Nama : VILLYA CHESTY
NPM. : 204441043
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, 18-3-2022
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM.MPd.

Palembang, 2022
Pembimbing II



Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si,

Mengetahui :

Palembang, 2022
Dekan FE UTP



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si, Ak., CA. CSRS

Palembang, 2022
Kaprod MM



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

ABSTRAK

Villya Chesty, Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin", Pembimbing Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono dan Dr.M. Ima Andriyani, SE.M.Si,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Pengaruh Disiplin, Kompetensi terhadap Motivasi Kerja, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tak Langsung yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja dan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri / Aparatur Sipil Negara Diskoperindag Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 43 orang. Metode yang digunakan dengan mengumpulkan data, pengumpulan data berdasarkan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden yang berada di Dinas Koperasi Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 2) Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 3) Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 4) Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 5) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 6) Terdapat pengaruh pengaruh tidak langsung dari Disiplin Kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin 7) Terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin.

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

ABSTRAC

Villya Chesty, The Influence of Discipline and Competence on Work Motivation and their Impact on the Performance of the Banyuasin Regency Diskoperindag Employees", Supervisors Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono and Dr. M. Ima Andriyani, SE.M.Si,

This study aims to determine and prove and analyze the Direct Effect, namely the Effect of Discipline, Competence on Work Motivation, the Influence of Work Motivation on Performance and the Direct Effect and Indirect Effect, namely the Effect of Work Discipline on Performance through Work Motivation and the Influence of Competence on Performance Through Work Motivation with The sample in this study were civil servants / State Civil Apparatus Diskoperindag Banyuasin Regency, amounting to 43 people.

The method used is to collect data, data collection is based on direct communication between researchers and respondents who are in the Department of Trade Cooperatives, Small and Medium Business Cooperatives, Banyuasin Regency.

From the results of hypothesis testing, it was found as follows: 1) Work Discipline has an effect on Work Motivation of employees of the Banyuasin Regency Cooperative and Trade Office 2) Competence has an effect on work motivation of Banyuasin Regency Cooperative and Trade Office employees 3) Work Motivation, affects the performance of Cooperatives and Trade Office employees Banyuasin Regency 4) Work Discipline has an effect on the performance of the employees of the Banyuasin Regency Cooperative and Trade Office 5) Competence affects the performance of the employees of the Banyuasin Regency Cooperative and Trade Office 6) There is an indirect influence on the employee's Work Discipline on employee performance variables through the work motivation of the Department's employees. Cooperatives and Trade in Banyuasin Regency 7) the indirect effect of the Competency variable on employee performance through the work motivation of the employees of the Department of Cooperatives and Trade in Banyuasin Regency.

Keywords: Competence, work discipline, motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan Hidayah- Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin”** dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen. Universitas Tridianti Palembang. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si,Ak., CA. CSRS
4. Kepala Prodi Magister Manajemen Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
5. Pembimbing I Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd dan Pembimbing II Dr.M. Ima Andriyani, SE.M.Si, yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

7. Suami dan anak-anakku serta seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
8. Teman-teman angkatan 44 MM UTP yang kusayangi.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat di bidang SDM.

Palembang, Maret 2022

Villya Chesty

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Pembatasan Masalah	14
1.4. Perumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	15
II. LANDASAN TEORI	18
2.1. Kajian Pustaka	18
2.1.1. Kinerja	18
2.1.2. Disiplin	21

2.1.3. Kompetensi	29
2.1.4. Motivasi Kerja.....	42
2.2. Hasil Penelitian yang Relevan	49
2.3. Kerangka Berpikir	51
2.4. Hipotesis Penelitian	54
III. METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.2. Desain Penelitian	56
3.3. Populasi dan Sampel	57
3.4. Sumber Data	58
3.5. Variabel Penelitian.....	60
3.6. Definisi Operasional Variabel	60
3.7. Teknik Analisis Data	64
3.8. Hipotesis Statistika	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.1.3. Deskripsi Variabel	74

4.2. Analisis Inferensial	79
4.2.1. Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i>	79
4.2.2. Pengujian Struktur Model (Inner Model)	83
4.3. Pengujian Hopotesis	85
4.4. Pembahasan	91
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	98
5.1. Kesimpulan	98
5.2. Implikasi	99
5.3. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Kinerja Tahun 2020.....	2
Tabel 1.2 Absensi Pegawai Tahun 2020	6
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	56
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Disiplin (X ₁)	62
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel Kompetensi (X ₂)	63
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Motivasi (Z)	64
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji T-Statistic	69
Tabel 4.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	73
Tabel 4.4 Diskripsi Variabel Kinerja (Z)	75
Tabel 4.5 Diskripsi Variabel Disiplin (X ₁).....	76
Tabel 4.6 Diskripsi Variabel Kompetensi (X ₂)	77
Tabel 4.7 Diskripsi Variabel Motivasi (Y)	78
Tabel 4.8 <i>Loading Factor</i>	81
Tabel 4.9 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	82
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	83
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Teori Maslow dan Teori Herzberg	43
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir	53
Gambar 4.1 Tingkat Pendidikan Responden	72
Gambar 4.2 Jenis Kelamin	73
Gambar 4.3 <i>Full Model</i>	80
Gambar 4.3 output <i>Bootsrapping</i>	86

RIWAYAT HIDUP

Villya Chesty dilahirkan di Sekayu pada tanggal 10 Maret 1983, dari Ayah A. Chalik Yusuf dan Ibu Chadijah, anak pertama dari empat bersaudara. Pada tahun 2008 ia menikah dengan Serda Johannes Heriadi dan dikaruniai dua orang anak yaitu M. Farell Yudha Satria dan Yoan Putri Wastu Kencana .

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 1995 di SDN 04 Pangkalan Balai, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 1998 di SMPN 01 Pangkalan Balai dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas paa tahun 2021 di SPPN Sembawa . Pada tahun 2010 masuk ke Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Palembang dan lulus tahun 2013. Pada tahun 2020 penulis memasuki Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2004 penulis mulai bekerja sebagai Staf Bagian Keuangan di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin, pada tahun 2017 penulis pindah tempat yaitu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin yaitu sebagai Bendahara Pengeluaran dan Kasubbag Keuangan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyuasin.

Pada tahun 2021 penulis pindah tugas di Dinas Koperasi, Perdagangan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin dengan Jabatan Kepala Seksi Pengawasan dan Pemeriksaan Dinas Koperasi, Perdagangan Usaha kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin.

Pangkalan Balai, April 2022

Villya Chesty

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Villya Chesty

NPM : 204441043

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul Tesis : Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Motivasi
Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Diskoperindag
Kabupaten Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.
3. jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2022

Yang Menyatakan



METERA
TEMPEL
PA71AJX515132137

Villya Chesty

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin merupakan instansi penyelenggara kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuasin dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat melalui perekonomian dibidang Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan. Implementasinya sesuai yang terdapat di dalam visi dan misi Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin yang dimiliki sebagai acuan dalam menyelenggarakan fungsinya yaitu melalui kegiatan dan fasilitas yang ada dan diharapkan dapat meningkatkan standar minimal dalam pelayanan masyarakat maupun dalam bentuk dukungan fasilitas yang ada. Urusan Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan merupakan salah satu prioritas pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD Tahun 2018 – 2023 Kabupaten Banyuasin. Sesuai RPJMD Tahun 2018 – 2023 pelaksanaan agenda pembangunan Kabupaten Banyuasin memerlukan arah kebijakan umum sebagai pedoman bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) maupun lintas OPD dalam merumuskan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing OPD.

Evaluasi kinerja mempunyai arti yang penting dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah melalui evaluasi sampai sejauh mana keberhasilan dan kegagalan dari kegiatan yang dilaksanakan dan selanjutnya akan dipertanggung jawabkan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyuasin.

Tabel 1.1

Hasil Pencapaian Kinerja Tahun 2020

NO	INDIKATOR	TAHUN 2020			CAPAIAN %
		SATUAN	TARGET	REALISASI	
Sasaran 1 : Meningkatnya Kontribusi Sektor Perdagangan terhadap PDRB					
1	Kontribusi Sektor Perdagangan Terhadap PDRB	%	12,5	13,4	107,2
Rata - Rata Capaian					107,2
NO	INDIKATOR	TAHUN 2020			CAPAIAN %
		SATUAN	TARGET	REALISASI	
Sasaran 2 : Meningkatnya PAD Sektor Retribusi Pasar					
2	Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) sektor retribusi pasar	%	5	3,465	69,3
Rata - Rata Capaian					69,3
NO	INDIKATOR	TAHUN 2020			CAPAIAN %
		SATUAN	TARGET	REALISASI	
Sasaran 3 : Meningkatnya Kontribusi Sektor Industri Terhadap PDRB					
3	Kontribusi Sektor Perindustrian Terhadap PDRB	%	24,22	25,97	107,2
Rata - Rata Capaian					107,2
NO	INDIKATOR	TAHUN 2020			CAPAIAN %
		SATUAN	TARGET	REALISASI	
Sasaran 4 : Meningkatnya Jumlah dan Peran Koperasi dan UMKM dalam Perekonomian					
4	Pengembangan Usaha UMKM	%	5	3,01	60,2
	Persentase Koperasi Aktif	%	71,7	75,6	105,4
Rata - Rata Capaian					82,9

--	--

Sumber: Dinas Koperasi, UMK, Perindustrian dan Perdagangan, 2020

Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah memiliki 3 sasaran dan 6 indikator kinerja. Berdasarkan tabel di atas, target dan realisasi kinerja tahun 2020 mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditetapkan.

Untuk Indikator Kinerja satu yaitu Persentase kontribusi sektor perdagangan terhadap PDRB dengan target 12,5 % dari jumlah total PDRB. dengan realisasi jumlah PDRB sector perdagangan yaitu 3.856.015,7 dari total PDRB sebesar 28.687.956,8 atau sebesar 13.4 % dengan capaian realisasi sebesar 107,2%.

Indikator Kinerja ke dua yaitu Persentase Peningkatan Pendapatan Asli Daerah sektor retribusi Pasar dengan target 5 % dari jumlah total PAD retribusi pasar tahun sebelumnya. dengan realisasi jumlah PAD tahun 2019 sebesar 1.961.950.000,-. realisasi PAD tahun 2020 sebesar 2.029.962.000 atau peningkatan PAD sebesar 3,465 % dengan capaian realisasi sebesar 69,3 %.

Indikator Kinerja ke tiga yaitu Persentase kontribusi sektor perindustrian terhadap PDRB dengan target 24,22 % dari jumlah total PDRB. dengan realisasi jumlah PDRB sector perdagangan yaitu 7.449.437,6 dari total PDRB sebesar 28.687.956,8 atau sebesar 25,97% dengan capaian realisasi sebesar 107,2%.

Indikator Kinerja empat yaitu Perkembangan UMKM dengan target 5 % UMKM tahun 2020 dari jumlah UMKM pada tahun 2019 yaitu sebanyak 856 UMKM. Pada tahun 2020 jumlah UMKM baru sebanyak 515 UMKM atau melebihi target yaitu sebesar 3,01 % dengan capaian realisasi sebesar 60,2%.

Untuk Indikator Kinerja lima Persentase Koperasi Aktif dengan target 71,7 % yaitu sebanyak 331 unit koperasi aktif. Pada tahun 2020 jumlah koperasi aktif sebanyak 350 Koperasi aktif atau tidak mencapai target yaitu sebesar 75,6% dengan capaian realisasi sebesar 105,4 %.

Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyuwangi telah dapat melaksanakan tugas utama yang menjadi tanggung jawab organisasi, Dari 4 (empat) sasaran yang ditetapkan telah dilaksanakan seluruhnya, dan tingkat keberhasilannya telah dapat diwujudkan secara optimal yaitu persentase capaian diatas 100%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja sangat baik.

Menurut wirawan (2009:5) „Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Engkoswara dalam Sinambela (2012: 10) “Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu”. Menurut Sinambela (2012:5) „Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk dapat melaksanakan dan mencapai pelaksanaan kegiatan organisasi yang baik maka karyawan memahami prosedur sesuai standar kinerja

karyawan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Miner dalam Sutrisno (2010: 170) “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya”. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik”. Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012: 8) “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.”

Fenomena yang peneliti temukan di Diskoperindag Kabupaten Banyuasin adalah kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini tidak sesuai dengan SOP yang ada terbukti dalam pembuatan rencana kerja dan anggaran SKPD, pegawai belum menyelesaikan sesuai dengan tugas pokoknya serta dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan padahal di dalam SOP sudah ada batas waktu penyelesaian yaitu dari waktu 5 menit sampai dalam waktu 3 hari. Sehingga mengakibatkan dalam penyelesaian pekerjaan tidak optimal.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2010: 193) „Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sehingga disiplin adalah salah satu hal penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang maksimal. Sedangkan menurut Fathoni (2006: 126) “Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan maupun instansi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan mewujudkan tujuannya.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	Pulang Awal	Izin	Tanpa Keterangan
1.	January	43	4	2	-	-
2.	February	43	-	-	1	-
3.	March	43	-	5	1	-
4.	April	43	-	-	-	-
5.	May	43	-	-	-	-
6.	June	43	2	3	-	-
7.	July	43	5	2	-	-
8.	August	43	-	-	-	-
9.	September	43	-	-	-	-
10.	October	43	6	3	2	-
11.	November	43	-	-	-	-
12.	December	43	3	5	1	-

Berdasarkan table 1.2 diatas, peneliti menyajikan Setiap lembaga pemerintahan mengharapkan pegawai mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja dalam kemajuan sebuah lembaga merupakan indikator lembaga yang menilai pegawai selama bekerja. Salah satu kondisi dimana pegawai dinyatakan kurang baik yaitu banyak keterlamabatan masuk kerja, jalanjalan selama jam kerja. tingkat kehadiran perilaku menunjukkan tingkat disiplin Diskoperindag Kab.

Banyuasin Dalam menjalankan fungsinya pegawai Diskoperindag Kab. Banyuasin harus didukung oleh pegawai yang memadai, berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pegawai Diskoperindag Kab. Banyuasin masih ada pegawai dalam menjalankan tugasnya kesehariannya masih ada pegawai yang tidak datang tepat waktu dan sering pulang lebih awal waktu jam kerja dan banyaknya pegawai yang alpa.

Hal lain yang sering terjadi dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar memenuhi tugasnya dan terkadang mengabaikan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulanya masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan banyak pegawai yang alpa. Beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor padahal jam masuk kerja jam 07.00 WIB. Pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang ditentukan pukul 15.00 WIB. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan sedikit terganggu. Apabila terjadi terus menerus maka akan berdampak pada keditak tercapaian tugas aparatur pada Diskoperindag Kab. Banyuasin. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja agar tujuan instansi tercapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat bahwa disiplin berkesimpulan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaka & Sintaasih (2013) dan Rahmad & Bagia (2015) 7 menyimpulkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa penting Pegawai dapat menjaga nama baik organisasi, tingkat sejauhmana keberhasilan seseorang dalam menjaga nama baik organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengukur tingkat absensi karyawan di bagian tata usaha yang tingkat mangkir dan keterlambatannya menjadi tolak ukur dalam mengukur tingkat disiplin kerja Pegawai. Disiplin kerja akan baik apabila Pegawai menyadari tujuan organisasi membuat norma–norma, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi di setiap aktivitas kerja Menurut Wibowo (2013: 271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan tersebut. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 dalam Sutrisno (2011: 203) “Kompetensi adalah kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas jabatannya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2009: 46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang 9 berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan”. Dengan

demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Menurut Amstrong dalam Moeheriono (2014: 6) “Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, di mana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerja”.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2008:86-88). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja Pegawainya yaitu kedisiplinan atau disiplin kerja. Karena melalui disiplin kerja Pegawai akan terpacu untuk taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu disiplin kerja memiliki peranan yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja para Pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar Pegawai dapat taat dan tanggung jawab dalam

melaksanakan tugasnya dengan tujuan agar Pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Tabel 1.3
Penilaian Kompetensi Pegawai Berdasarkan
Level Jabatan Tahun 2020

Dimensi	Indikator	Level				Pengawas
		JPT Utama	JPT Madya	JPT Pratama	Administ rator	
Kompetensi Manajerial	Integritas	5	3	3	3	3
	Kerjasama	4	4	4	3	3
	Komunikasi Lisan/tertulis	4	4	4	2	4
	Orientasi Pada Hasil	4	4	3	2	3
	Pelayanan Publik	4	4	2	3	3
	Pengembangan diri dan orang	4	3	4	3	3
	Memfasilitasi Perubahan	4	3	4	2	2
	Pengambilan Keputusan	4	3	4	2	4
Kompetensi Teknis	Analisis Jabatan	3	3	4	3	3
Kompetensi Sosial kultural	Perekat Bangsa	4	4	4	3	3

Sumber: Diskoperindag Kab. Banyuasin 2020

Berdasarkan tabel 1.3 Hasil dari standar rata-rata penilaian kompetensi pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin untuk tiap jabatan memperoleh tingkat level yang berbeda- beda. Level tersebut merupakan acuan dalam menilai tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh pegawai ASN. Adapun kriteria penilaian level sebagai berikut: level 1: Paham/dalam pengembangan (*awareness/being developed*), level 2: Dasar (*basic*), level 3: Menengah (*intermediate*), level 4: Mumpuni (*advance*), level 5: Ahli (*expert*).

Tabel 1.4

Tingkat Pendidikan Pegawai

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Unit Kerja
SMA/Sederajat	5	Pelaksana
Diploma II	-	-
Diploma III	1	Perencana
Sarjana	22	Fungsional perencana ahli muda dan peneliti pertama
Pasca Sarjana	15	
Total	43	

Dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja di Diskoperindag Kabupaten Banyuasin berjumlah 43 pegawai, dari 43 orang tersebut yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana sebanyak 22 orang, berpendidikan Pasca Sarjana sebanyak 15 orang, dan yang berpendidikan diploma III sebanyak 1 orang serta yang berpendidikan SMA berjumlah 5

orang. Sebenarnya di Diskoperindag Kabupaten Banyuasin mempunyai keterampilan yang berbeda-beda dan telah memiliki kualitas sumber daya yang cukup memadai.

Berdasarkan pengamatan penulis di Diskoperindag Kabupaten Banyuasin tentang kompetensi adalah Belum terwujudnya optimalisasi kinerja Pegawai pada Diskoperindag Kabupaten Banyuasin masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kurangnya ketaatan para Pegawai terhadap peraturan, seperti masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi, kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala a) Masih banyaknya Pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas, b) Masih tingginya Pegawai yang mangkir dalam bekerja, c) Masih tingginya Pegawai yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja, motivasi belum terlaksana secara optimal, masih kurangnya komitmen Pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, evaluasi kinerja Pegawai yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap Pegawai belum berjalan secara intensif dan kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.**

1.2 Identifikasi masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja Pegawai pada Satker Bidang Keuangan Poldasumatera Selatan antara lain :

- a. Kinerja Pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Masih adanya Pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup, ini dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan oleh atasannya.
- c. Kurangnya ketaatan para Pegawai terhadap peraturan, seperti masih ada Pegawai yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.
- d. Kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala :
- e. Masih banyaknya Pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas
- f. Masih tingginya Pegawai yang mangkir dalam bekerja
- g. Masih tingginya Pegawai yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja
- h. Motivasi belum terlaksana secara maksimal
- i. Masih kurangnya komitmen Pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik.
- j. Evaluasi kinerja Pegawai yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap Pegawai belum berjalan secara intensif.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai, disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan Motivasi Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin pada Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?.
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi pada Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?
4. Bagaimana Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?
6. Bagaimana Pengaruh Tidak Langsung Disiplin pada Kinerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?
7. Bagaimana Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi pada Kinerja lewat Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin ?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah penelitian yang diuraikan di atasnya, penelitian yang dilakukan bertujuan untuk melakukan pembuktian dan analisa:

1. Pengaruh kedisiplinan pada Motivasi Kerja Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Pengaruh Kompetensi pada Motivasi Kerja Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin
4. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.
5. Pengaruh Motivasi pada Kinerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin
6. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin pada kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.
7. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi pada kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Diskoperindag Kabupaten Banyuasin.

1.5.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja yang dimediasi variabel Motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Penelitian ini berguna bagi pihak lembaga/organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyuasin

DAFTAR PUSTAKA

- A. Thompson, Arthur Jr. (2013). *Crafting and executing strategy*. United States: McGraw-Hill.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya
- Abraham H. Maslow, 2005. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan
- Anoraga, Pandji, 2011, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta. Dharma, 2005, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali, Jakarta
- Dharma, (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Faisal. 2016. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- George R. Terry, 2009 *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani.2012. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jogiyanto, 2009. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Ridwan, 2004. *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2005) *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malayu. S.P.Hasibuan 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Andi Prayogi (2019) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Judul Tesis : *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.

- Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Prihadi, S.F. 2004. Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ramelan. 2005. Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).Management, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Sinungan, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer Jr, Lyle M., dan Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. 1st Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana N. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2011). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. 2010. Asas-asas Manajemen, Diterbitkan oleh. Dr. Winardi, SE. Alumni, Bandung
- Wibowo, Gandhy Prahsetyo (2019) Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Personalia. Jakarta: