

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA  
KINERJA PEGAWAI DI PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN PENUKAL ABAB  
LEMATANG ILIR (PALI)**

**TESIS**

Ditulis untuk memenuhi Sebagai Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen



**NAMA : SETYA NOVI ROSYANI**  
**NPM : 224841021**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DI PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)

Nama : SETYA NOVI ROSYANI  
NPM : 224841021  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi  
Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Perencanaan  
Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang  
Ilir (PALI)

Menyetujui:

Pembimbing Tesis

Tanggal .....Pembimbing I



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.CA.CSRS.  
NIDN : 0205026401

Tanggal .....Pembimbing II



Dr. Irwan Pancasila, S.E.,M.M.  
NIDN : 0401066504

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Tridinanti



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.CA.CSRS.  
NIDN : 0205026401

Tanggal .....

Kaprodi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM.  
NIDN : 0214038501

Tanggal 04/04/24

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI DI PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)  
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti

Nama : SETYA NOVI ROSYANI  
NPM : 224841021  
Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.CA.CSRS.  
NIDN : 0205026401

Anggota Penguji:

1. Dr. Irwan Pancasila, S.E.,M.M  
NIDN : 0401066504

2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.  
NIDN : 0110117204

24/4/24


Mengetahui :

Palembang, 2024  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Tridinanti

Palembang, 04. /04/ 2024  
Kaprosdi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.CA.CSRS.  
NIDN : 0205026401



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM.,CHRM.  
NIDN : 0214038501

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Setya Novi Rosyani  
NPM : 224841021  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

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, akab 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 lainnya sesuai 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, Februari 2024  
Yang Menyatakan,



**SETYA NOVI ROSYANI**

## ABSTRAK

**Setya Novi Rosyani**, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)", Pembimbing Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS. dan Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM,..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dengan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang berjumlah 50 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja Pegawai variabel endogen, dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Kompetensi berpengaruh Terhadap Motivasi kerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 2) Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi kerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).. 3) Tidak Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 4) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 5) Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

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

## **ABSTRACT**

Setya Novi Rosyani, Impact of Competence and Work Discipline on Work Motivation and Its Implications on the Performance of Officers in Regional Development Planning (Bappeda) of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)", Guide Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. and Dr. Irwan Pancasila, SE, MM.

This research is aimed at identifying and demonstrating and analyzing the impact of competence and work discipline on motivation of work and its implications on the performance of officers in regional development planning (Bappeda) of Penukal Abab Lematang Ilir district (PALI) with samples in this research are officers of Regional Development Planning (BAPPEDA) of Penukal Abab Lematang Ilir district (PALI) district of 50 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. Model analysis using Structural Equation Model (SEM) with the composition of Sub-structure: Competence and Work Discipline as exogenous variables, Performance of Officers with endogenic variable, and Work Motivation as an intervention variable.

The results of the test hypothesis found as follows: 1) Competence influenced against the motivation of the work of the Officer in the Planning of Regional Development (Bappeda) district of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 2) Working Discipline influence against the motive of the Working Officer of the Regional Planning (BAPPEDA) districts of Penukal Abab Lematang Ilir district (PALI). 3) There is no influence of the competence on the performance of the officer of the Agency Planning of Regional Development (Bappeda) district of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 4) There is an impact of the Practice of the Disciplinary Working Personnel on the Performance of the Planning of Regional Development (Bappeda) district of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). 5) There is influence on the work motivation on the effectiveness of the staff of the Planning of Regional Development (Bappeda) district of Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Motivation and Officer Performance

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ”

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

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. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Dr. Irwan Pancasila, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

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 dibidang pendidikan.

Palembang, 2024

**SETYA NOVI ROSYANI**



## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Surat Pernyataan.....	iv
Abstrak .....	v
Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
Riwayat Hidup .....	xv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Kegunaan Penelitian .....	12
<b>II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kajian Pustaka .....	14
1. Kinerja .....	14
2. Motivasi Kerja .....	23
3. Kompetensi .....	30
4. Disiplin Kerja.....	39
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	47
C. Kerangka Berpikir .....	49
D. Hipotesis Penelitian .....	54
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	56
B. Desain Penelitian .....	57
C. Populasi dan Sampel.....	57
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	59
E. Instrumen Penelitian .....	61
F. Variabel dan Definisi Operasional .....	62
G. Teknik Analisis Data .....	68
H. Hipotesis Statistik .....	79

<b>IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	81
1. Analisis Deskriptif .....	81
(a) Deskripsi data demografi responden.....	81
(b) Deskriptif data jawaban responden .....	83
2. Analisis Inferensial .....	85
(a) Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i> .....	85
(b) Pengukuran Struktur / <i>Inner Model</i> .....	96
(c) Pengujian Hipotesis Statistik.....	99
(d) Uji Pengaruh Variabel Mediasi.....	101
3. Persamaan Regresi Model Jalur (Path Analysis).....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	108
<b>V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	122
B. Implikasi Kebijakan .....	125
C. Saran .....	134

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	3
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) .....	5
Tabel 2.1	Indikator Kompetensi.....	38
Tabel 2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	47
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	56
Tabel 3.2	Demografi Pegawai.....	58
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (Y).....	64
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi ( $X_1$ ) .....	66
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	68
Tabel 3.7	Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistik .....	79
Tabel 4.1	Pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Menurut Jenis Kelamin .....	81
Tabel 4.2	Pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Menurut Jenjang Pendidikan .....	82
Tabel 4.3	Pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Menurut Usia.....	83
Tabel 4.4	Kategori Jawaban .....	84
Tabel 4.5	Kategori Jawaban Responden .....	85
Tabel 4.6	<i>Outer Loading Factor</i> .....	88
Tabel 4.7	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	90
Tabel 4.8	<i>Nilai Discrimant Validity (a) Fornell-Larcker Criterion)</i> .....	92
Tabel 4.9	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....	93
Tabel 4.10	<i>Nilai Discrimant Validity (Cross Loading)</i> .....	93
Tabel 4.11	<i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i> .....	95
Tabel 4.12	<i>R-Square</i> .....	97
Tabel 4.13	<i>f-Square</i> .....	98

Tabel 4.14	<i>Path Coefficient</i> .....	100
Tabel 4.15	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	. 102
Tabel 4.16	Hasil Uji Total Pengaruh .....	. 103

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow .....	26
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	54
Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian.....	76
Gambar 4.1 <i>Full Model</i> setelah dikalkulasi .....	87
Gambar 4.2 Hasil Uji T-Statistik .....	106
Gambar 4.3 Hasil Uji T-Statistik (Bootstrapping).....	107

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner ..... 143
Lampiran 2	Data Tabulasi Jawaban Responden ..... 147
Lampiran 3	Proses SmartPLs Full Model Setelah Dikalkulasi ..... 154
Lampiran 4	Data Outer loading ..... 155
Lampiran 5	Discriminant Validity ..... 156
Lampiran 6	Construct Reliability and Validity ..... 158
Lampiran 7	Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, Cronbach's Alpha ..... 159
Lampiran 8	R Square ..... 159
Lampiran 9	F Square ..... 159
Lampiran 10	Path Coefficients ..... 160
Lampiran 11	Specific Indirect Effects ..... 160
Lampiran 12	Total Effects ..... 160
Lampiran 13	Hasil Proses Uji-t Statistic (Bootstrapping) ..... 161

## RIWAYAT HIDUP

**Setya Novi Rosyani**, dilahirkan di Talang Ubi, tanggal 22 bulan Nopember tahun 1991, merupakan anak pertama dari pasangan Ibnu Rohim dan Fitriyani pada tahun 2013 menikah dengan Dedi Hariyanto dan telah dikaruniai tiga orang anak yaitu Isam Alfatih Desyanto, Ayesha Mauza Desyani dan Erzan Alhusain Desyanto.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2003 di SD Negeri 13 Talang Ubi, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Talang Ubi diselesaikan pada tahun 2006 dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Unggulan Talang Ubi. Pada tahun 2009 masuk Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serasan Muara Enim Jurusan Ekonomi Manajemen dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2022 memasuki Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2009 – 2013 bekerja sebagai Staff Tata Usaha di Sekolah Dasar Negeri 3 Talang Ubi dan selanjutnya bekerja sebagai Staff Humas PT. Elnusa. Pada Tahun 2013 – 2018 sebagai Staff Honorer di BPKAD Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pada Tahun 2020 – 2022 sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dan BPMPTSP Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pada Tahun Nopember 2022 sampai dengan sekarang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Saat ini, pemerintah pusat telah menetapkan kebijakan yang mewajibkan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan kualitas dan kinerja dalam menjalankan tugas pokok dan profesinya. Keberhasilan penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama dalam pembangunan nasional, sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja aparatur negara, khususnya ASN. Dalam mencapai tujuan pembangunan nasional, yang meliputi mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan ASN yang menjadi abdi negara dan abdi masyarakat.

ASN memiliki peran sebagai unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan, dengan mengedepankan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mencapai pelaksanaan tugas yang baik, diperlukan pembinaan pegawai agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga mereka memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan wibawa, sehingga mampu memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat (Panjaitan, 2019).

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi, karena mereka sebagai pengelola sistem harus memiliki kompetensi, disiplin,



pendidikan dan pelatihan, serta kenyamanan dalam bekerja. Dengan kinerja SDM yang baik, akan tercipta pula kinerja pegawai yang baik pula. Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Kinerja pegawai dalam badan ini merupakan hasil dari setiap kinerja individu yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir secara keseluruhan tercermin dari hasil pencapaian program kegiatan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dampak dan mengubah pandangan masyarakat mengenai ASN yang selalu dianggap lambat dalam memberikan pelayanan dan memiliki kinerja buruk yang tidak dapat diukur kualitasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Kartika (2014:1477), diketahui bahwa pegawai dengan kinerja tinggi ditandai oleh beberapa hal, di antaranya: dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, bersedia mematuhi peraturan organisasi, sanggup bekerja sesuai waktu yang ditentukan, dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Namun, kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pelaksanaan kegiatan program kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang mendapat penilaian kurang baik. Sebelum melakukan penelitian ini, telah dilakukan penelitian awal dengan wawancara dan observasi pada 50 pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi,

kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 1.1.**

**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Frekuensi	Persentase
1	Motivasi	10	20%
2	Kompetensi	12	24%
3	Kompensasi	8	16%
4	Kepemimpinan	9	18%
5	Disiplin Kerja	11	22%
Total		50	100%

Pertama, kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan dikuasai secara baik, sehingga mampu menjalankan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan baik. Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terdapat pegawai dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatannya, seperti jabatan Kepegawaian yang harusnya diisi oleh seseorang dengan pendidikan D3 Manajemen/Pemerintahan, tetapi diisi oleh seseorang dari jurusan Ahli Madya Kebidanan. Hal ini juga berlaku untuk beberapa jabatan fungsional lainnya seperti arsiparis (pengelola kearsipan) yang dipegang oleh pegawai tanpa latar belakang kompetensi yang sesuai.

Kedua, motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi pegawai untuk bekerja maksimal demi mencapai tujuan organisasi secara optimal. Namun, motivasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih rendah, terutama karena kurangnya pemberian reward atas pencapaian prestasi kerja. Hal ini dipengaruhi juga oleh tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta resiko di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda, dan adakalanya tujuan individu tidak selaras dengan tujuan instansi. Karena motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Ketiga, disiplin kerja sangat berpengaruh pada kehidupan pribadi pegawai yang pada akhirnya memengaruhi organisasi secara keseluruhan. Kedisiplinan kerja perlu diawasi oleh organisasi, dan jika ada pegawai yang tidak menaati peraturan, harus diberikan hukuman yang sesuai. Sayangnya, disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih belum optimal. Beberapa pegawai masih melanggar aturan, seperti berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai dengan ketentuan, serta sering hadir terlambat atau bahkan tidak masuk tanpa keterangan dan izin. Kondisi ini mengganggu efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan berdampak negatif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dia dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017:84). Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

**Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Pegawai ASN Badan Perencanaan  
Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir  
(PALI)**

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat Waktu	(%)	Tidak Tepat Waktu	(%)
1.	2019	242	50	35	70%	15	30%
2.	2020	242	50	34	68%	16	32%
3.	2021	242	50	31	62%	19	38%
4.	2022	242	50	36	72%	14	28%
5	Juli 2023	242	50	35	70%	15	30%

Sumber : Bagian kepegawaian Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Tabel 1.2 menunjukkan ketepatan waktu kerja pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku dapat dilihat dari adanya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

yang datang terlambat. Para pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menyelesaikan tugas. Kadangkala ada pegawai yang pulang duluan sebelum waktunya pulang kerja dan keluar kantor pada jam kantor tanpa izin sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan.

Mengatasi masalah kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir memerlukan perhatian serius dari pemerintah dan manajemen organisasi. Beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Meningkatkan kompetensi pegawai: Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai yang diisi dalam setiap jabatan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

Motivasi dan insentif: Memberikan motivasi yang tepat bagi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pemberian reward dan insentif yang adil dan sesuai dengan pencapaian prestasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Penerapan aturan dan sanksi yang konsisten: Menegakkan disiplin kerja melalui penerapan aturan dan sanksi yang konsisten akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan disiplin. Pegawai yang tidak menaati peraturan harus diberikan sanksi yang sesuai agar dapat memperbaiki perilaku kerja mereka.

Pengelolaan fasilitas publik: Upaya pemerintah pusat dan daerah untuk memperhatikan ketersediaan fasilitas publik di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir akan berdampak pada motivasi pegawai. Fasilitas yang memadai akan membuat pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Peningkatan supervisi dan pembinaan: Pengawasan dan pembinaan yang baik dari atasan kepada bawahan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Atasan perlu memberikan arahan dan dukungan kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen organisasi dan pemerintah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dengan langkah-langkah yang tepat, diharapkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat ditingkatkan, sehingga pelayanan publik yang berkualitas dapat terwujud untuk masyarakat.

Dari langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir agar dapat berhasil dengan baik. Dengan perhatian yang serius terhadap kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin kerja, diharapkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat mencapai kinerja yang maksimal dalam melaksanakan program-programnya. Peran pemerintah pusat dan daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif serta memberikan fasilitas publik yang memadai juga menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang memadai, pegawai akan merasa termotivasi dan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansi juga perlu diperhatikan, agar motivasi pegawai dapat meningkat dan kinerja yang baik dapat dicapai. Penerapan aturan dan sanksi yang konsisten juga diperlukan untuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi di antara pegawai. Hal ini akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

Dengan kerja sama dan dukungan dari berbagai pihak, diharapkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dapat mencapai kinerja yang optimal. Sehingga, tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dapat tercapai.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa masalah yang perlu diidentifikasi:

Kualitas dan Kinerja Pegawai: Masalah utama yang dihadapi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir adalah kualitas dan kinerja pegawai yang belum optimal. Peningkatan kualitas dan kinerja ini

menjadi penting untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dan memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat.

**Ketidaksesuaian Kompetensi Pegawai:** Badan ini menghadapi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana beberapa pegawai tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diemban. Hal ini mengakibatkan tugas-tugas yang dijalankan oleh pegawai tidak optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

**Motivasi Kerja yang Rendah:** Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir juga mengalami masalah dalam motivasi kerja. Beberapa pegawai memiliki motivasi yang rendah, sehingga kinerja mereka tidak maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

**Kurangnya Disiplin Kerja:** Tingkat disiplin kerja pegawai di badan ini masih rendah. Beberapa pegawai sering hadir terlambat, tidak mengikuti peraturan, dan kurang tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menyebabkan efisiensi dan efektivitas kerja menjadi terganggu.

**Kurangnya Penerapan Aturan dan Sanksi yang Konsisten:** Pengawasan dan penerapan aturan serta sanksi bagi pegawai yang melanggar masih belum konsisten. Ketidaksiplinan ini memberikan dampak negatif pada kinerja dan memberikan pesan yang kurang baik kepada pegawai lainnya.

**Keterbatasan Fasilitas Publik:** Fasilitas publik di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum memadai, sehingga tidak memberikan motivasi kepada



pegawai untuk bekerja lebih baik. Kurangnya fasilitas dapat berdampak pada tingkat kepuasan dan kinerja pegawai.

**Ketidaksinkronan Tujuan Pegawai dengan Instansi:** Terdapat beberapa pegawai yang memiliki tujuan pribadi yang tidak selaras dengan tujuan organisasi. Ketidaksinkronan ini menyebabkan kurangnya motivasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

**Kurangnya Supervisi dan Pembinaan:** Kurangnya pengawasan dan pembinaan dari atasan kepada bawahan juga menjadi masalah. Supervisi yang kurang dapat menyebabkan pegawai tidak mendapatkan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Identifikasi masalah ini penting untuk dijadikan dasar dalam merumuskan solusi dan langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dengan mengatasi masalah-masalah ini, diharapkan badan ini dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

### **Pembatasan Masalah**

Penelitian ini akan difokuskan pada masalah-masalah berikut:

Penelitian akan difokuskan hanya pada pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Penelitian ini akan membahas pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, serta implikasinya pada kinerja pegawai Bappeda.

Pengukuran tingkat kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai akan dilakukan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:  
Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

### **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

Secara Teoritis :

Penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan efeknya terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan pengaruh kompetensi dan disiplin

kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dalam mengembangkan kebijakan dan program pengembangan kompetensi dan disiplin kerja pegawai.

Sebagai informasi bagi pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja.

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

Secara Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan membuktikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Manfaat keilmuan, penelitian ini bermanfaat bagi pihak Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja pegawai yang bertugas di Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Manfaat jangka panjang, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang pengaruh kompetensi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, F. P. (2017). Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Internal, Kualitas Informasi Akuntansi, dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT Bina Artha Ventura Kab. Kebumen). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 27–35.
- Afandi, Y. (2018). Gereja Dan Pengaruh Teknologi Informasi ‘Digital Ecclesiology.’ *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika*, 1(2), 270–283.
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236–247.
- Andriani, Y., & Djamil, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Tenaga Kesehatan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kualitas Pelayanan di RSUD Cileungsi. *Indikator*, 2(3), 1–16.
- Arumwanti, W. (2013). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel di kabupaten Karo provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 13(1).
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Bungin, B. (2006). *Metode penelitian kualitatif*.
- Faruk, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 173–190.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.
- Hasibuan, H. (2008). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2019). *Motivasi pekerja wanita pembersih sarang walet di rumah produksi kota Palangka Raya*. IAIN Palangka Raya.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- McClelland, D. C., & Boyatzis, R. E. (1982). Leadership motive pattern and long-term success in management. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 737.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: Tinjauan filosofis dan praktis*.
- Nurjanah, C., & Solehudin, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 152–168.
- Onibala, A., Rotinsulu, T. O., & Rorong, I. P. F. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 22(2), 67–89.
- Panjaitan, D. K., & Muslih, M. (2019). Manajemen Laba: Ukuran Perusahaan, Kepemilikan Manajerial dan Kompensasi Bonus. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(1), 1–20.
- Parenden, A., & Mariana, L. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANI GALESONG JAYA. *Journal of Management and Social Sciences*,

1(2), 1–22.

- Purnamasari, W., & Ekasari, R. (2019). Pengaruh disiplin Kerja, Semangat Kerja terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Ecopreneur*, 12, 2(1), 31–36.
- Putra, R. P., Wibowo, A., Farlina, Y., & Susilawati, D. (2022). Penerapan Model Delone And Mclean Website Sistem Informasi Akademik STIKES Sukabumi. *Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, Dan Sosial*, 10(1), 44–54.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). *Organizational Behavior 16e*. Pearson.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samad, M. A. (2022). BAB 4 STATISTIK DESKRIPTIF. *STATISTIK KESEHATAN: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Santosa, A. B. (2021). KINERJA KARYAWAN HOTEL DI SURABAYA SAAT COVID-19. *JURNAL EKSEKUTIF*, 18(2), 207–231.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Udayana University.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Silalahi, S. P. R. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 10–21.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Kanisius, Yogyakarta.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.

- Sinambela, L. P. S. dan S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-2*. Bumi aksara.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, S. (2015). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Kerajinan Kulit Kartika Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3(2).
- Susilo, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 153–167.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kesepuluh. *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Kencana Prenada Media Group. Jakarta*.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 13–27.
- Yuswardi, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 2(2), 59–65.