

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Nama : M. RAIHAN RAJASA PUTRA
NPM : 245141021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk diujikan

Nama : M. RAIHAN RAJASA PUTRA, S.STP.
NPM : 245141021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Menyetujui:

Pembimbing Tesis :

Tanggal, 04/01/2025 Pembimbing I :


.....
(Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M..CHRM)
NIDN: 0214038501

Tanggal, 04/01/2025 Pembimbing II :


.....
(Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si)
NIDN: 0207069401

Mengetahui :



Dekan FEB


Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA., CSRS

NIDN: 0205026401

Tanggal, 04/01/2025.....

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.. CHRM

NIDN: 0214038501

Tanggal, 04/01/2025.....

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : M. RAIHAN RAJASA PUTRA, S.STP.
NPM : 245141021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:

Ketua Penguji :

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

Tanggal

31/01/2025

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

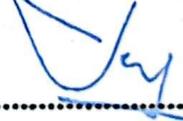
1. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.SI.
NIDN : 0207069401

24/01/2025



2. Dr. Hj. Tri Suyantiningih, S.E., M.M.
NIDN : 0316096303

17/01/2025



Mengetahui :

Palembang, 31 Januari 2025



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

Palembang, 31 Januari 2025

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. RAIHAN RAJASA PUTRA
NPM : 245141021
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MUSI 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 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 kemudian 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 perundang-undangan yang berlaku.

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

Palembang, 06 Februari 2025



M. Raihan Rajasa Putra

ABSTRAK

M. RAIHAN RAJASA PUTRA, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin, di bawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM. dan Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Musi Banyuasin baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 52 Pegawai, Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 52 pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,760 \geq 1,96$, untuk variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $1,516 \leq 1,96$, Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $4,150 \geq 1,96$, Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Z) terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $0,759 \leq 1,96$, Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). terlihat dari nilai *T-Statistic* sebesar $3,081 \geq 1,96$. Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,433, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja) sebesar 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,775 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 77,5% sedangkan sisanya sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

M. RAIHAN RAJASA PUTRA, The Influence of Competence and Motivation on Performance through Work Discipline as an Intervening Variable at the Human Resources Development and Personnel Agency of Musi Banyuasin Regency, under the guidance of Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM. and Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.

This study aims to determine and prove the Influence of Competence and Motivation on Performance through Work Discipline at the Musi Banyuasin Regency Human Resources Development and Personnel Agency, both directly and indirectly. The population of this study was all employees of the Musi Banyuasin Regency Human Resources Development and Personnel Agency, totaling 52 employees. In this study, the researcher used saturated sampling, namely a sampling technique using the entire population as a research sample. So in this study the number of samples used was 52 employees as research samples. Data analysis used in this study was by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Competence (X1) has an effect on Work Discipline (Y) as seen from the T-Statistic value of $3.760 \geq 1.96$, for the Motivation variable (X2) it does not have an effect on Work Discipline (Y) as seen from the T-Statistic value of $1.516 \leq 1.96$, Competence (X1) has an effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of $4.150 > 1.96$, Motivation (X2) has no effect on Performance (Z) as seen from the T-Statistic value of $0.759 < 1.96$, Work Discipline (Y) has an effect on Performance (Z). as seen from the T-Statistic value of $3.081 \geq 1.96$. The R2 value for the latent variable Work Discipline as a mediating variable is 0.433, which means that the value identifies that the variation in Employee Work Motivation can be explained by the exogenous latent variables (Leadership, and Work Environment) by 43.3% while the remaining 56.7% is explained by other variables. The R2 value for the latent variable Performance is 0.775, which means that the value identifies that the variation in Performance can be explained by the exogenous variables by 77.5% while the remaining 22.5% is explained by variables not included in the study.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.3 Kompetensi.....	21
2.1.4 Motivasi.....	24
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	28
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja.....	34

2.3.4	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	35
2.3.5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.4	Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN.....		38
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1	Tempat Penelitian	38
3.1.2	Waktu Penelitian	38
3.2	Desain Penelitian	39
3.3	Populasi dan Sampel	39
3.3.1	Populasi.....	39
3.3.2	Sampel.....	40
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1	Sumber Data.....	41
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	43
3.5.1	Variabel Kinerja (Y)	43
3.5.2	Variabel Disiplin Kerja (Z).....	45
3.5.3	Variabel Kompetensi (X1).....	46
3.5.4	Variabel Motivasi (X2).....	47
3.6	Teknik Analisis Data	49
3.6.1	Analisa <i>Outer Model</i>	52
3.6.2	Analisa <i>Inner Model</i>	54
3.7	Hipotesis Statistik	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Hasil Analisis	59
4.1.1	Deskriptif Data Demografis Responden	59
4.1.2	Analisis Statistik Deskriptif	63
4.1.3	Analisis Statistik Inferensial.....	67

4.2.Pembahasan Hasil	84
4.2.1.Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	84
4.2.2.Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaen Musi Banyuasin.....	85
4.2.3.Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	86
4.2.4.Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	87
4.2.5.Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	88
4.2.6.Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	90
4.2.7.Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.....	91
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	93
5.1.Kesimpulan	93
5.2.Implikasi Kebijakan	94
5.3.Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Banyuasin Nomor 272 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM merupakan instansi yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara atau Pegawai Negeri Sipil, dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin mempunyai fungsi membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi pengadaan, pemberhentian, informasi, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi aparatur, penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan lain sebagainya (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang pegawai akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel 1.1
Jumlah Rekapitulasi Absensi Pegawai Periode April-September 2024

Jumlah Pegawai	Periode Absensi	Pegawai yang Terlambat per Bulan	
		Jumlah	Persentase
49 Orang	April (16 hari kerja)	35 Orang	4,46%
	Mei (18 hari kerja)	28 Orang	3,17%
52 Orang	Juni (18 hari kerja)	35 Orang	3,74%
	Juli (23 hari kerja)	27 Orang	2,26%
53 Orang	Agustus (22 hari kerja)	44 Orang	3,77%
	September (20 hari kerja)	48 Orang	4,53%

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. (2024)

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai berbeda setiap bulannya. Persentase tingkat keterlambatan pegawai terendah terdapat pada bulan Juli sebesar 2,26%, sedangkan persentase tingkat keterlambatan pegawai tertinggi terdapat pada bulan September sebesar 4,53%. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan jika diabaikan maka akan berdampak pada unit kerja. Keterlambatan pegawai menggambarkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah sehingga dapat berpengaruh pada produktifitas pegawai. Selanjutnya akan berdampak juga pada terganggunya proses penyelesaian pekerjaan dan tidak berjalan maksimal. Selain itu juga aplikasi E-Office Musi Banyuasin yang merupakan media untuk perekaman absensi secara *online* belum bekerja secara optimal dikarenakan dalam perekaman masih memiliki beberapa kendala diantaranya ketika sistem sedang *maintenance* tidak dapat melakukan perekaman data, serta membutuhkan jaringan yang lancar dan cepat untuk perekaman data absensi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja pegawai seperti profesional, manajerial atau senior manajer. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2012). Adanya peningkatan kompetensi sangat penting dilakukan untuk mendukung kemampuan kerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka diharapkan kinerja pegawai tersebut juga akan semakin tinggi. Pegawai tentunya harus mempunyai

pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja yang dicapai akan optimal dalam sebuah organisasi (Firmansyah, A. D. 2020). Berikut ini tabel data Nilai Kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023.

Tabel 1.2
Data Indeks Profesionalitas ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2023

No	Dimensi Penilaian	Nilai Indeks Profesionalitas ASN		Persentase
		Nilai	Nilai Maksimal	
1	Kualifikasi	23,9	25	95,6%
2	Kompetensi	25,15	40	62,8%
3	Kinerja	27	30	90%
4	Disiplin	5	5	100%
Total		81,05	100	81,05%

Sumber : Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara (2024)

Tabel 1.3
Kategori Tingkat Indeks Profesionalitas ASN

No	Rentang Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Tinggi
2	81-90	Tinggi
3	71-80	Sedang
4	61-70	Rendah
5	0-60	Sangat Rendah

Sumber : Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (2019)

Berdasarkan data di atas, nilai kompetensi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin yaitu 25,15 dengan persentase sebesar 62,8%. Maka dari itu nilai kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin dapat dikategorikan rendah. Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi nilai

kompetensi pegawai yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis, dan Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya. Faktor yang menyebabkan rendahnya nilai kompetensi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin yaitu kesadaran pegawai terhadap pentingnya meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perkembangan teknologi dan regulasi yang dinamis. Selain itu terdapat pegawai yang telah mengikuti diklat teknis dan pengembangan kompetensi namun tidak mengupload sertifikat atau tanda kelulusan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Anjani, A. (2019) bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian oleh Hidayat, R. (2021) bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen PT. Surya Yoda Indonesia selalu memberikan perhatian pada kompetensi apa yang urgen untuk ditingkatkan dengan berbagai macam cara, yakni dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para karyawannya dengan optimal.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara

negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2004). Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi pegawai, pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan pegawai akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Pentingnya motivasi dalam diri pegawai dikarenakan motivasi adalah faktor yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, keinginan untuk berusaha mencapai suatu hasil yang optimal sesuai dengan harapan yang diinginkan. Selain itu tujuan motivasi adalah untuk membangkitkan kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan dengan baik pada pegawai yang bersangkutan, khususnya pada suatu lembaga atau organisasi (Rahmadani, M. 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Damayanti, F. & Angela, F.P. (2024) dan Sutrisno, S. (2016) bahwa motivasi kerja punya pengaruh besar pada kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja yang bisa dicapai pegawai. Maka perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap faktor motivasi kerja sebagai salah satu aspek utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memperkuat motivasi kerja, diharapkan akan terjadi peningkatan yang signifikan pada kinerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan

organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2006). Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku. Dalam menerapkan kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pegawai. Organisasi sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2006).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017) bahwa antara motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja. Pada hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja terjadi mediasi langsung dan tidak langsung, artinya motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Mediasi yang terjadi pada hipotesis ini termasuk sebagai mediasi parsial. Selanjutnya penelitian oleh Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pengembangan kompetensi pegawai terlihat dari nilai Indeks Profesionalitas ASN yang masih terkategori rendah.

- 2) Kurangnya kompetensi pegawai dalam penggunaan teknologi informasi dan pemahaman regulasi yang dinamis terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mengupload sertifikat pelatihan.
- 3) Rendahnya perhatian pada faktor-faktor motivasi dapat mengakibatkan kinerja tidak berjalan dengan optimal terlihat dari masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi jam kerja.
- 4) Masih terdapat pegawai yang absensi tidak tepat waktu atau terlambat terlihat dari rekapitulasi absensi pegawai yang menunjukkan masih terdapat pegawai yang terlambat.
- 5) Sarana dan Prasarana yang belum mendukung dapat menghambat pelayanan administrasi terlihat dari proses penyelesaian pekerjaan yang lambat.
- 6) Aplikasi/Media perekaman absensi pegawai yang belum berjalan secara optimal dikarenakan untuk mengakses aplikasi diperlukan akses internet yang lancar.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya batasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Berdasarkan uraian diatas penulis memberikan judul penelitian ini “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin”.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

- 1) Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik:

- 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.
- 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

- 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.
- 4) Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.
- 5) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1) Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin akan pentingnya kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

2) Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
- b. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variable intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal mirai management*, 3(2), 92-119.
- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 3(3), 189-203.
- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga (Vol. 14, Issue 1).
- Apridasari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51-59.
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357-367.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 5(1), 16-23.
- Kabupaten Musi Banyuasin. (2021). Peraturan Bupati Nomor 272 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin : Musi Banyuasin.
- Karlina, I., & Juanim, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung (*Thesis*, Universitas Pasundan).
- Khairi, A. (2014). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada Swalayan Ranggon Jaya Mart di Bangkinang (Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan

- Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Respon Publik*, 15(2), 13-22.
- Listiyana, W., & Ngatno, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 67-82.
- MARTUNUS, A., & HADIJAYA, I. (2023). Disiplin Pegawai dalam Peningkatan Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan (Skripsi, IPDN).
- Pariaribo, N. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori (Thesis, UAJY).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rahmadani, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang (Skripsi, IPDN).
- Restu Anisa, Y. P. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Musi Banyuasin (Thesis, 021008 Universitas Tridinanti).
- Salia, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar (Thesis, Universitas Bosowa).
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2).
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- Septiyanto, D., Marsudi, H., Ariadi, S., & YuliPratiwi, A. Y. A. (2023). The Influence of Competence, Work Motivation, and Work Dicipline on Employee Performance Study at The Grobogan District Office.

- In *International Conference of Business and Social Sciences* (Vol. 3, No. 1, pp. 715-723).
- Simatupang, J. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Thesis, Universitas Medan Area).
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Klungkung. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 81-89.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377-391.
- Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 17-42.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.