

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN KELAS II TERNATE**

**Muhammad Saleh<sup>1</sup>, Abdul Wahab Hasyim<sup>2</sup>, Adnan Rajak<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Pascasarjana Universitas Khairun

<sup>3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun

muhammadsaleh.pascasarjana@gmail.com

wahabhasyim@gmail.com

adnanmgtnan@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of competence and motivation on employee performance through work discipline at the Ternate Class II Port Authority and Port Authority, so a study was conducted on the influence of competence and motivation on employee performance through work discipline. The population and sample in this study consisted of civil servants, the Head of the Harbormaster Office and the Head of the Ternate Class II Port Operations Section as many as 80 people. The analytical method used is Moderation Analysis Test Data using the PLS Application Version 3.0. The results showed that the competency variable had a significant effect on employee performance at the Ternate Class II Port Authority and Harbor Authority. Motivation has a significant effect on employee performance at the Ternate Class II Port Authority and Harbor Office. Competence has no significant effect on Work Discipline at the Ternate Class II Port Authority and Harbormaster Office. Motivation has no significant effect on Work Discipline at the Ternate Class II Port Authority and Harbormaster Office. Work Discipline has no significant effect on Employee Performance at the Ternate Class II Port Authority and Harbormaster Office. Competence through Work Discipline has no significant effect on Employee Performance at the Ternate Class II Port Authority and Port Authority. Motivation through Work Discipline has no significant effect on Employee Performance at the Ternate Class II Port Authority and Harbormaster Office.*

*Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, maka dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah terdiri dari pegawai negeri sipil, Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Kepala Seksi Operasional Pelabuhan Kelas II Ternate sebanyak 80 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Data Uji analisis Moderasi dengan menggunakan Aplikasi PLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kompetensi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Motivasi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pelabuhan Ternate sebagai pelabuhan Utama di Provinsi Maluku Utara memegang peranan yang sangat penting dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di Provinsi Maluku Utara. Untuk itu perlu didukung dengan fasilitas pelabuhan yang memadai serta kemampuan sumber daya manusia yang handal sehingga pelayanan terhadap arus barang dan penumpang maupun aspek keselamatan dan keamanan pelayaran dapat berjalan secara optimal guna kepentingan masyarakat di Wilayah Provinsi Maluku Utara.

Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, selaku penyelenggara pelabuhan dan pelaksana fungsi regulator di pelabuhan Ternate senantiasa dituntut untuk dapat menjamin ketertiban, keamanan, keselamatan dan kelancaran arus lalu lintas kapal, penumpang dan barang di dalam wilayah kerja pelabuhan sesuai tugas pokok dan fungsi yang diemban. Untuk kelancaran kegiatan di pelabuhan Ternate maka Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate harus senantiasa konsisten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana diamanatkan dalam PM. 71 tahun 2021 perubahan ketiga atas Peraturan Menteri Perhubungan nomor PM. 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan serta ketentuan-ketentuan lainnya sebagai rujukan tugas operasional di lapangan.

Kinerja aparatur pemerintah yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dikarenakan terbatasnya personil baik secara kualitas maupun kuantitas di masing-masing instansi pemerintah. Selain itu aparatur pemerintah belum mampu untuk menyerap sumberdaya manusia dari kemampuan sesuai dengan kriteria sumberdaya manusianya. Menurut Kasmir (2016), kinerja aparat pemerintah pada instansi pemerintah merupakan salah satu faktor hasil sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Kinerja aparatur pemerintah menurut Handoko (2008), didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah dalam penelitian Ema Nurhayati menurut Muhammad (2019), ada empat faktor, yaitu: kapasitas manajemen, budaya organisasi, lingkungan organisasi, jabatan, tugas dan tanggungjawab.

Selain itu dari pengamatan yang penulis dapatkan dari segi pengembangan karir maupun penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan standar kedisiplinan pegawai berikut di bawah ini merupakan sarana motivasi berupa Jabatan, pelatihan dan penghargaan dari Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate kepada pegawainya

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.
6. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

## 7. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Landasan Teori**

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak keperluan yang dipersiapkan dengan teliti. Penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada teknik-teknik penilaian, Rivai (2011). Teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

#### **Kinerja**

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.

Wibowo (2016), menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Kegunaan Penilaian Kinerja yaitu sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Kegunaan penilaian kinerja menurut Hasibuan (2016).

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan

baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan kedisiplinan pegawai, dan masyarakat. Setiap atasan selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kedisiplinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

### **Kompetensi**

Kompetensi menjadi penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Aspek pekerjaan yang menuntut kompetensi pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi berperan penting dalam membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu. Menurut Sutrisno (2016), "Kompetensi adalah suatu kemampuan yang di landasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan".

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2016), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.

Menurut Sutrisno (2016), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge), kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan indentifikasi fiksi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Missal, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien
3. Kemampuan (skill), Adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misal kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value), Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misal, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain)
5. Sikap (attitude), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar seperti , reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (interest), Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. misal melakukan suatu aktifitas kerja.

### **Motivasi**

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2013), bahwa “motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Menurut Wilson (2011), “motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur”. Selanjutnya menurut Samsudin (2010), mengemukakan bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa,

motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Faktor pemberian Motivasi menurut Sutrisno (2016), antara lain:

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi: fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
2. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
4. Keinginan untuk dapat hidup adalah merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebaliknya.
5. Penghargaan seseorang adalah seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

### **Penelitian Terdahulu**

Lilis (2021), Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perwira Kapal Penyeberangan di Pelabuhan Merak Bakauheni Pada Otoritas Pelabuhan Kelas I Banten. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perwira Kapal sebesar 58.00% sedangkan sisanya sebesar 42.00% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perwira Kapal sebesar 22.40% sedangkan sisanya sebesar 77.60% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perwira Kapal sebesar 42.60% sedangkan sisanya sebesar 57.40% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi sebesar 66.80% terhadap Kinerja Perwira Kapal sedangkan sisanya sebesar 33.20% dipengaruhi oleh faktor lain.

Rahmi (2017). Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, penelitian eksplanatori, dengan pengujian hipotesis teknik survei, kuesioner menggunakan skala likert 4. Populasi adalah 240 pegawai dari departemen produksi dengan mempekerjakan 150 orang sebagai sampel. Hasil uji hipotesis dan analitik adalah sebagai berikut: (1) Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan koefisien regresi 47,6% dan nilai  $t$  hitung 0,000 ( $<0,05$ ). Artinya kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), (2) Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan koefisien regresi sebesar 55,7 % dan nilai  $t$  hitung 0,000 ( $<0,05$ ). Artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), (3) Variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2), dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) , berdasarkan koefisien regresi 56,1% dan nilai  $F$  hitung (93,981) ( $<2,672$ ). Artinya kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

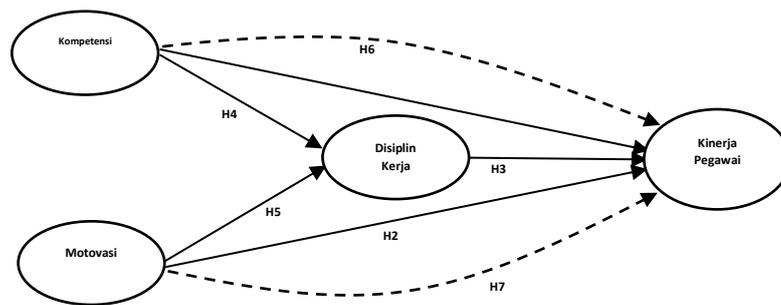
### **Kerangka Pemikiran**

Sulastini (2019), Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $t$  hitung adalah sebesar 73,547. Dengan demikian

secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM) sasirangan terbukti diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja yang dimiliki oleh pemilik IKM sasirangan dapat meningkatkan kinerja IKM.

Motivasi diperlukan oleh pegawai agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan organisasi adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. Mangkunegara (2013), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Seorang karyawan berdisiplin tinggi tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang sudah ditetapkan maka harus didasari dengan kedisiplinan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, maka kerangka pikir yang peneliti ajukan sebagai berikut:



Gambar Model Diagram Analisis  
Sumber: Imam Ghazali (2011)

Keterangan:

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

Y = Disiplin Kerja

Z = Kinerja Pegawai

e = P-Value Error

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah Riduwan (2008). Didalam penelitian ini diajukan tujuh hipotesis yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai dihubungkan dengan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang dijelaskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Kompetensi berpengaruh positif Terhadap Disiplin Kerja

H4: Motivasi berpengaruh positif Terhadap Disiplin Kerja

H6: Kompetensi melalui Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H7: Motivasi Melalui Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur (PNS) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate yang berjumlah 80 responden.

Menurut Sugiyono (2013), sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini semua pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate dijadikan responden, namun dari populasi tersebut diambil sejumlah unit sampel yang dijadikan obyek untuk pengukuran.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan pengolahan data Smart PLS Ver. 3.0, yaitu model persamaan struktural teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non recursive untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang keseluruhan model dapat menguji bersama-sama.

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu, *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/componen score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *Cross Loading*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural Ghazali, (2011).

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya. Tanpa operasionalisasi variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual.

Menurut Sugiyono (2013), operasionalisasi variabel bermanfaat untuk: "1) Mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan; 2) menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional; 3) mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan." Di dalam penelitian ini variabel-variabel yang terkait harus memiliki hubungan dengan topik yang dibahas. Oleh karena itu, operasionalisasi variabel sangat diperlukan dalam penelitian ini agar di dapat hipotesis dan kesimpulan yang akurat tentang pengaruh Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian

Pengujian hipotesis output akhir full model SEM empirik (model fit) yang disajikan pada setiap variabel. Berdasarkan olahan data SEM PLS 3,0 diperoleh hasil regression weights. Menurut Ghazali (2014), regression weights memberikan gambaran besarnya nilai koefisien unstandardized dan standardized untuk persamaan regresi ordinary least square. Nilai t-statistic ratio (t-h) adalah sama nilai regresi ordinary least square, sedangkan P-values adalah sama dengan tingkat probabilitas signifikansi. Hasil pengolahan data dengan Smart PLS 3.0, diperoleh standardized regression weights untuk pengujian hipotesis.

### Hipotesis 1

Hasil pengujian variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis parameter estimasi pengujian pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t-statistik ratio (T-statistik) 3,066 dengan p-value 0,002. Nilai-nilai telah memenuhi syarat penerimaan hipotesis yaitu t-statistik > 1,96 tingkat signifikansi 0,05 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga tidak ada alasan untuk menerima hipotesis pertama penelitian ini, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai estimasi parameter sebesar 0,353.

### Hipotesis 2

Hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh positif kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik ratio (T-statistik) 5,149 dengan p-value 0,000. Nilai-nilai telah memenuhi syarat penerimaan hipotesis yaitu t-statistik > 1,96 tingkat signifikansi 0,05 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga tidak ada alasan untuk menerima hipotesis pertama penelitian ini, artinya hasil variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai estimasi parameter sebesar 0,563.

### Hipotesis 3

Selanjutnya hasil pengujian variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan data diolah disajikan, bahwa variabel kompetensi memiliki nilai parameter estimasi 0,288 dan nilai t-statistik ratio (t) 1,771 dengan p-value 0,077. Nilai-nilai tersebut tidak memenuhi syarat menerima hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dimana nilai t-statistik < 1,96 pada tingkat signifikansi 0,077, dan p-value lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi nilai estimasi parameter memiliki nilai yang positif.

### Hipotesis 4

Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis lima diduga bahwa variabel motivasi dalam pengujian Hipotesis ini tidak mendapatkan dukungan secara empiris, dikarenakan hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi memiliki parameter estimasi 0,134 dan nilai dibawah t-statistik ratio (t) 0,774 dengan p-value 0,438. Nilai-nilai tersebut tidak memenuhi syarat menerima hipotesis keempat dalam penelitian ini, dimana nilai t-statistik < 1,96 pada tingkat signifikansi 0,438, dan p-value lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis keempat ditolak yaitu variabel motivasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi nilai etimasi parameternya memiliki nilai yang positif.

### **Hipotesis 5**

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis lima dapat dilihat berdasarkan nilai variabel disiplin kerja dalam pengujian analisis berpengaruh negatif, dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki parameter estimasi -0,026 dan nilai dibawah t-statistik ratio (t) 0,276 dengan p-value 0,782. Nilai-nilai tersebut tidak memenuhi syarat menerima hipotesis kelima dalam penelitian ini, dimana nilai t-statistik <1,96 pada tingkat signifikansi 0,782, dan p-value lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis kelima ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai etimasi parameternya memiliki nilai yang negatif.

### **Hipotesis 6**

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis enam dapat dilihat berdasarkan nilai variabel kompetensi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil analisis berpengaruh negatif, nilai menunjukkan bahwa melalui variabel disiplin kerja memiliki parameter estimasi -0,004 dan nilai dibawah t-statistik ratio (t) 0,226 dengan p-value 0,821. Sementara nilai tersebut tidak memenuhi syarat menerima hipotesis keenam dalam penelitian ini, dimana nilai t-statistik <1,96 pada tingkat signifikansi 0,821, dan p-value lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis mediasi ditolak yaitu variabel kompetensi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai etimasi parameternya memiliki nilai yang negatif.

### **Hipotesis 7**

Hasil pengujian ini berdasarkan uji statistik terhadap hipotesis ketujuh, sesuai dengan nilai dari masing-masing variabel dan dapat dilihat variabel motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil analisis berpengaruh negatif, nilai menunjukkan bahwa melalui variabel disiplin kerja memiliki parameter estimasi -0,002 dan nilai dibawah t-statistik ratio 0,139 dengan p-value 0,889. Sementara nilai tersebut tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis ketujuh ditolak, dimana nilai t-statistik <1,96 pada tingkat signifikansi 0,889, dan p-value lebih besar dari nilai 0,05, maka dapat dikatakan hipotesis mediasi ditolak yaitu variabel motivasi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai etimasi parameternya memiliki nilai negatif.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,353, suatu arah koefisien yang sesuai dengan pengujian pernyataan hipotesis pertama. Hasil dari nilai masing-masing variabel terhadap hubungan kausalitas ini menemukan cukup bukti untuk dapat menerima hipotesis ini. Secara keseluruhan hubungan pengujian di atas, artinya semakin baik Kompetensi dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin tinggi Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Kemampuan dan keahlian seorang pegawai merupakan nilai tersendiri yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kemampuan yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan meningkat. Sebab tidak dapat

dipungkiri bahwa setiap pegawai mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk suatu organisasi/instansi.

Permasalahan ditandai dengan jumlah dan kompetensi masing-masing pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan dalam bidang kerjanya. Selanjutnya keseluruhan pegawai belum memiliki pemahaman yang memadai tentang pengetahuan teknis dan non teknis. Hal ini disebabkan karena walaupun berbagai pelatihan maupun pendidikan non formal/Diklat telah dilakukan namun harus dibekali dengan bimbingan teknis yang kurang diberikan kompetensi khusus.. Hal ini menyebabkan variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dalam proses kegiatan pelatihan khusus/teknis sesuai indikator variabel yang berfungsi untuk membantu kelancaran dalam kegiatan kerja lebih efektif dibandingkan dengan kegiatan pelatihan khusus/non teknis, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam tugas kerja sesuai bidang kerja.

### **Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh variable motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien estimasi 0,563, suatu arah koefisien yang sesuai dengan hipotesis.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kemauan pegawai dalam mengoptimalkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian khusus yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dari pegawai, selain itu dengan adanya kepercayaan pimpinan terhadap pegawai untuk bertindak secara mandiri dapat merangsang pegawai untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja, serta adanya peluang yang sama untuk berprestasi dan diberikan pelatihan dengan pengembangan karir bagi pegawai, maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada pemakai jasa moda transportasi laut serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

### **Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja**

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien estimasi 0,288. Sementara nilai P-value dari pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja (0.077) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0.05). Artinya pengaruh antara kompetensi terhadap disiplin kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis H3 diterima.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi terhadap disiplin kerja, diperoleh hasil variabel kompetensi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate Hasil penelitian merupakan suatu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya,

maka dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuan dan keahliannya, maka pekerjaan tidak akan sungguh-sungguh dan kedisiplinan pegawai akan rendah. Sehingga disiplin kerja hanya akan terbentuk apabila pegawai mempunyai tanggung jawab atas beban kerja ataupun target yang harus diselesaikan.

### **Motivasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi memiliki nilai koefisien estimasi 0,134. Sementara nilai P-value dari pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja (0.438) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0.05). Artinya pengaruh antara kompetensi terhadap disiplin kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis H4 diterima.

Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saran yang diberikan adalah memperhatikan hubungan karyawan dengan karyawan lain agar tidak terjadi konflik. Bertindak tegas terhadap karyawan yang ketidakhadirannya melebihi batas toleransi perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan disiplin kerja (Gusti, 2021)

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis 5 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien estimasi negatif -0,016, suatu arah koefisien yang sesuai dengan hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan telah terbukti bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil output PLS pada hasil uji korelasi, dimana nilai p-values diatas 0.05 adalah sebesar 0.782 berada pada posisi kurang yakni dengan nilai interval 0.21-0.35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang tidak cukup terhadap kinerja Pegawai. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi negatif bagi kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin menurunnya disiplin kerja pegawai maka semakin berkurangnya pula kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

### **Kompetensi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis 6 dapat dijelaskan hasil variabel kompetensi melalui disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis keenam dapat dilihat berdasarkan nilai variabel kompetensi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil analisis berpengaruh negative tidak signifikan, nilai menunjukkan bahwa melalui variabel kompetensi ke disiplin kerja memiliki parameter estimasi -0,004 dan nilai dibawah t-statistik ratio (t) 0,226 dengan p-value 0,821. Sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin kurangnya kompetensi maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

Dalam hal ini kompetensi dalam bentuk kemampuan, keahlian pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, yang sesuai dengan bidang masing-masing, karena kompetensi yang ditetapkan demi untuk mewujudkan visi misi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate lebih baik.

### **Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil hipotesis ini sesuai dengan nilai dari masing-masing variabel dan dapat dilihat variabel motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis berpengaruh negatif tidak signifikan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai tidak dapat dimediasi variabel disiplin kerja ( $0.139$ ) < nilai koefisien pengaruh tidak langsung negatif ( $-0.002$ ) dengan nilai P-values  $0,889$  dengan syarat diatas  $0,05$ , maka variabel disiplin kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai, yang bermakna bahwa peningkatan nilai variabel motivasi akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai.

Faktor motivasi merupakan potensi yang akan mempengaruhi kinerja dimiliki seseorang pegawai. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya drongan agar seseorang pegawai bersedia menggunakan seluruh potensinya Celep.C Yilmazturk,dkk (2012). Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate tidak dipengaruhi oleh motivasi. Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel motivasi pada penelitian ini sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya yaitu disiplin kerja untuk lebih di perhatikan sehingga, Penggunaan waktu kerja, Waktu digunakan untuk kegiatan produktifitas, Jenis pekerjaan diselesaikan secara optimal, Pekerjaan diselesaikan tepat waktu, Hasil kerja dilaporkan tepat waktu, Kelalaian tugas dan tanggungjawab, Evaluasi hasil kerja, dari kesemua indikator ini dapat membentuk variabel motivasi untuk diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang.

### **PENUTUP**

Hasil pembahasan hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Motivasi berpengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, Kompetensi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, dan Motivasi melalui Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate dapat memperhatikan Kompetensi pegawai melalui kemampuan baik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang secara umum harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas, tanggungjawab. (2) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, agar aspek kompetensi dan motivasi pegawai lebih diperhatikan dalam melakukan kegiatan pelatihan, sehingga dapat berperan aktif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai melalui disiplin kerja secara

berkelanjutan. (3) Penggunaan dan pemahaman akan variabel-variabel yang diduga menentukan kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai masih perlu dilakukan kajian yang mendalam untuk penelitian yang akan datang. Misalnya menambahkan variabel kepuasan kerja, budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang kemungkinan mampu sebagai variabel antara. (4) Penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas atau menambah variabel lebih dari satu sebagai pembanding.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, dkk, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja, The Effect of Work Motivation and Competence on Employee Performance through Work Discipline.
- Arif Afandi (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping.
- A.M. Arnas, (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Perilaku Kerja Pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
- Bryan Filliantoni, dkk (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 4(6), 5763–5776.
- Ema Nurhayati (2017), Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130.
- Ghozali. Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang, Universitas Diponegoro Handoko.
- Ghozali, I. 2011. Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfan, dkk, (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar, *YUME : Journal of Management* ISSN : 2614-851X (Online).
- Hidayat, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia. 6.
- Hasibuan S. P Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2008), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hidayat, D., SC, E. M. S., & Selwan, J. (2018). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang. *Inovasi*, 5(2), 82.
- I. Gusti, dkk (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar.
- Irfan dkk, (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

- Lilis roehani, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perwira Kapal Penyebrangan Di Pelabuhan Merak Dan Bakauheni Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Banten
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad (2019), "A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan". *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4, No.3, pp.35-49
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muskadi, dkk (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Rapika, & Sulaiman. (2020). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai dimana disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada dinas keuangan kabupaten gayo lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Galus*.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad. 2016. *Sumber Daya Berkualitas: Mengubah Visi menjadi realitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rozi, (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin, *Jurnal Bisnis & Pembangunan*, volume 6, No1 (2017). E- ISSN-187X, ISSN 2541-1403. Januari 2017. Universitas lambung Mangkurat.
- Sulastini, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Industri Kecil Dan Menengah (Ikm) Irma Sasirangan Di Banjarmasin. *Journal of Industrial Engineering Management*, 4(2).
- Sutrisno Edy (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Sugiyarti (2019). Pengaruh disiplin kerja dan tambahan Penghasilan pegawai (tpp) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah (setda) kabupaten rembang
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Tine Yuliantini, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson, J.B., (2011). *Planning for Excellence Performance Merencanakan Kinerja Unggul*, PPM, Jakarta.
- Yetti (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMP Negeri 10 Medan.