

## Peran Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Walikota Jakarta Selatan Dimediasi Oleh Kompetensi

Yulinda

Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: [yullinda2707@gmail.com](mailto:yullinda2707@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to examine and test the effect of work discipline, and work motivation mediated by competence on work performance at the Mayor of South Jakarta. Work discipline and work motivation as exogenous variables, competence as mediating variables and work performance as endogenous variables. This research was conducted on civil servants in the Mayor of South Jakarta. The background of this research is the development of human resources which aims to improve the quality of professionalism and the ability of employees to carry out their duties and functions optimally. Things that must be considered in the South Jakarta Mayor's agency such as work discipline, work motivation, competence and work performance. The sample in this study was taken using a purposive sampling method of 175 respondents. The analytical method used is the Structural Equation Model (SEM) and uses Partial Least Square (PLS) to test the strength of the direct and indirect relationship between various variables. The results of this study prove that work discipline affects work performance, motivation influences work performance, competence influences work performance, work discipline influences competence, work motivation influences competence, work discipline influences work performance through competence and work motivation influences performance work through competence.*

**Keywords:** *Work discipline, work motivation, work performance, and competence*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menguji pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja dimediasi oleh kompetensi terhadap kinerja asn pada instansi Walikota Jakarta Selatan. Disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel eksogen, kompetensi sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel endogen. Penelitian ini dilakukan pada asn di Walikota Jakarta Selatan. Hal yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Hal-hal yang harus diperhatikan pada instansi Walikota Jakarta Selatan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling* sebanyak 175 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* dan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompetensi.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, dan kompetensi

### LATAR BELAKANG

Kinerja penting untuk terus ditingkatkan, karena kinerja memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan organisasi maka oleh sebab itu manajemen pembuat kebijakan harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam organisasi (Ikhsan, Reni, & Hakim, 2019; Susanto et al., 2022). Era globalisasi pada saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia sehingga menjadi proaktif terhadap perubahan, peningkatan kinerja kerja sumber daya manusia

Received Agustus 22, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 02, 2023

\* Yulinda, [yullinda2707@gmail.com](mailto:yullinda2707@gmail.com)

yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian (Hermawan, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam manajemen yang menjadi penggerak untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam organisasi (Chris, 2020). Dengan demikian, hal ini harus dipahami bahwa peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena selbagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Ciptoringnum, 2013).

Dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada suatu instansi juga diperlukan dalam membuat regulasi bagi pegawainya, aturan perlu dibuat untuk dipatuhi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya (Syafarudin dan Mulyana, 2019). Namun, terkadang banyak pegawai yang merasa peraturan yang dibuat memberatkan pegawai (Marlapa & Mulyana, 2020), sehingga pegawai merasa terbebani didalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan sikap kedisiplinan dan keteraturan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga kinerja pegawai lebih mudah terukur oleh perusahaan. Menurut (Helrtati *et al.*, (2020)) disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa adanya rasa kedisiplinan dari seorang pegawai, akan membuat perusahaan sulit mendapatkan hasil yang optimal karena kinerja karyawan yang kurang baik (Marlapa & Mulyana, 2020).

Di dalam penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020) disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini saling berhubungan karena dari kedisiplinan pegawai akan menimbulkan rasa semangat kerja yang baik, hal ini karena disiplin akan membentuk karakter di pegawai. Sehingga instansi/perusahaan akan lebih memberikan motivasi kerja yang baik bagi pegawainya. Pegawai yang termotivasi atas pekerjaannya akan mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh instansi secara optimal. Karena menurut (Helrzbelrg, 2014) motivasi merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Selain faktor disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah kompetensi. Pada penelitian (Nurjaya *elt al.*, 2021) menyatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus

dimiliki seltiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, maka karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang berkompeten rendah akan memiliki kinerja yang rendah (Nurjaya et al., 2021).

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini yaitu ada pada variabel endogen, dimana pada penelitian ini variabel endogennya menjadi kinerja dan pada penelitian sebelumnya membahas mengenai produktivitas kerja. Kinerja dipilih karena pada penelitian ini ingin melihat kualitas dari kinerja asn di Walikota Jakarta Selatan, yang mana dilihat dari aspek motivasi dan aspek kedisiplinannya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: peran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja asn di kantor walikota jakarta selatan yang dimediasi oleh kompetensi. Tujuan dari penelitian ini diharapkan kita dapat mengetahui hubungan yang sebenarnya terjadi mengenai peran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja asn khususnya di Walikota Jakarta Selatan yang dimediasi oleh kompetensi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Simbolon & Oktafien, 2021). Sedangkan menurut (Siagian,2014;Ferawati, 2017), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Lalu menurut pendapat (Ferawati, 2017) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif, apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Nova Syafrina, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) dan Hertati dan Syafarudin (2018) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi (Marlapa & Mulyana, 2020).

## **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah semua pekerjaan yang dilakukan untuk menggerakkan secara terus menerus satu atau lebih karyawan ke arah atau arah tertentu (Adiguzel & Sonmez Cakir, 2022). Motivasi kerja adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu, dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan dan kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku (Mangkunegara & Setyono, 2021). Sedangkan menurut (Arianto & Hadi Kurniawan, 2020) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja baik sesuai dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut (Robbins, 2007; Manane, 2020) motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keperusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu sesuai dengan hasil kerja. Pada dasarnya menurut Rajagukguk (2017) yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

## **Kompetensi**

Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap skill, kemampuan, dan kinerja di dalam suatu pekerjaan (Halisa, 2011). Kadek *et al* (2019) berpendapat faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Menurut Manane (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar individu karena merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut pendapat Nurjaya *et al* (2021) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

## **Kinerja**

Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Jannah, 2019). Sedangkan (Nurjaya et al., 2021) berpendapat bahwa kinerja kerja merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja kerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Menurut (Dipang, 2013) kinerja kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Lalu menurut (Isnaeni, 2020) kinerja kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang melakukan pekerjaan dan dievaluasi oleh pihak tertentu. Menurut (Arianto & Hadi Kurniawan, 2020) kinerja kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

(Simbolon & Oktafien, 2021) Menyatakan bahwasanya semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Lalu menurut (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015; Utari, 2019) kinerja yang baik dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015). Hal ini didukung berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa pengaruh disiplin kerja yang sangat positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Marlapa & Mulyana, 2020). Kemudian menurut penelitian (Utari, 2019) disiplin kerja yang tercermin dari kesadaran, kesediaan, kepatuhan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja termasuk dalam salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja kerja yang berkualitas. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**H1** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja**

(Kadek et al., 2019) Menyatakan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan pada teori penelitian (Kadek et al., 2019) yaitu terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Pada hasil penelitian (Sariadi & Heryanda, 2020) juga memberikan implikasi bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap hasil kinerja para pegawai kantor, yang artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan pun harus membangkitkan motivasi kerja pegawai. Didukung pada penelitian sebelumnya bahwasanya melihat adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Marlapa & Mulyana, 2020), dimana bermaksud dengan meningkatnya motivasi kerja, produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan dengan. (Effendy & Fitria, 2020) menyatakan dengan bukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Yang berarti pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:  
**H2** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **Hubungan Kompetensi dengan Kinerja**

Nurjaya et al., (2021) Menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur. Kemudian menurut penelitian (Kadek et al., 2019) faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Berdasarkan penelitian (Hermawan, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pada penelitian ini membuktikan bahwa jika kompetensi karyawan meningkatkan maka berdampak kepada peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada. Kemudian didukung pada penelitian sebelumnya yang menyatakan peningkatan kompetensi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Dan pada penelitian (Lesmana et al., 2017) menyatakan bahwa hasil kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung menurut (Kolibá ová, (2014);Rismawati et al., 2021) menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kinerja karyawan yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi karyawan, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**H3** : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

#### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kompetensi**

(Andi Juned et al., n.d.2017) Menyatakan bahwa disiplin pegawai merupakan pembentukan perilaku pegawai yang bertujuan agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. Dan didukung oleh pendapat (Agung, 2021) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi adalah jika seseorang dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka daripada itu terdapat hubungan positif anatar disiplin kerja dengan kompetensi, yang artinya jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik dengan membentuk perilaku yang bertanggung jawab maka kompetensi dalam bekerja pun akan meningkat karena pegawai dapat menyelesaikan tanggung jawab atas tugasnya. (Nova Syafrina, 2017) menyatakan bahwa disiplin dapat menentukan kompetensi pegawai baik atau tidak baik dalam bekerja. Selain itu didukung dengan penelitian sebelumnya bahwa menurut (Marlapa & Mulyana, 2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H4** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

#### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi**

Berdasarkan penelitian (Gunawan, 2015) faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan karyawan yang mampu dan terampil (kompetensi yang baik) serta mempunyai semangat kerja (motivasi) yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja (kinerja) yang memuaskan. Selain itu menurut (Susanto et al., 2022) adanya sistem kompetensi yang diterapkan pada organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan keberadaan motivasi yang dimiliki pegawai mampu memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel tersebut. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

**H5** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Dimediasi oleh Kompetensi**

(Singodimejo dalam Sutrisno (2009); Manane, 2020) menyatakan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja yang mana dimediasi oleh faktor kompetensi, bahwa dimana jika disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja kerja yang bersamaan dengan kompetensi karyawan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hal ini karena disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, dan hal ini juga karena dipengaruhi oleh kompetensi karyawan untuk menanamkan nilai kedisiplinan di pekerjaannya (Manane, 2020). Selain itu menurut (Lesmana et al., 2017) disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok yang akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

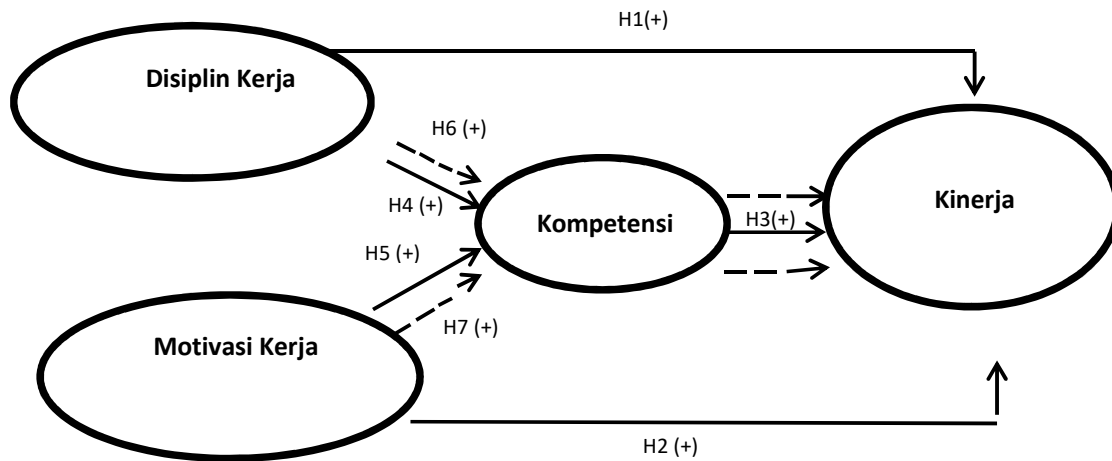
**H6** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kompetensi.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Dimediasi oleh Kompetensi**

Menurut (Tanjung et al., 2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk pencapaian kinerja kerja melalui faktor kompetensi. Artinya dimana pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi maka akan mencapai kinerja kerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi berprestasi yang rendah maka pencapaian kinerja kerja akan rendah juga. Selain itu menurut (Djaya, 2021) motivasi kerja berhubungan dengan kinerja kerja dipengaruhi oleh kompetensi juga karena jika motivasi dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana karyawan yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menghasilkan kinerja kerja yang baik pula. Berdasarkan penjelasan – penjelasan diatas maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

**H7** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kompetensi.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode uji penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang aktif bekerja di Walikota Jakarta Selatan. Kemudian, teknik penentuan sampel yang digunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* pada *software SmartPLS 3.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di kantor Walikota Jakarta Selatan dengan membagikan kuesioner secara online dengan menggunakan *google form* sebanyak 175 kuesioner kepada ASN di Walikota Jakarta Selatan. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga peneliti melakukan pengelompokan dengan karakteristik tertentu. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan dan lama bekerja.

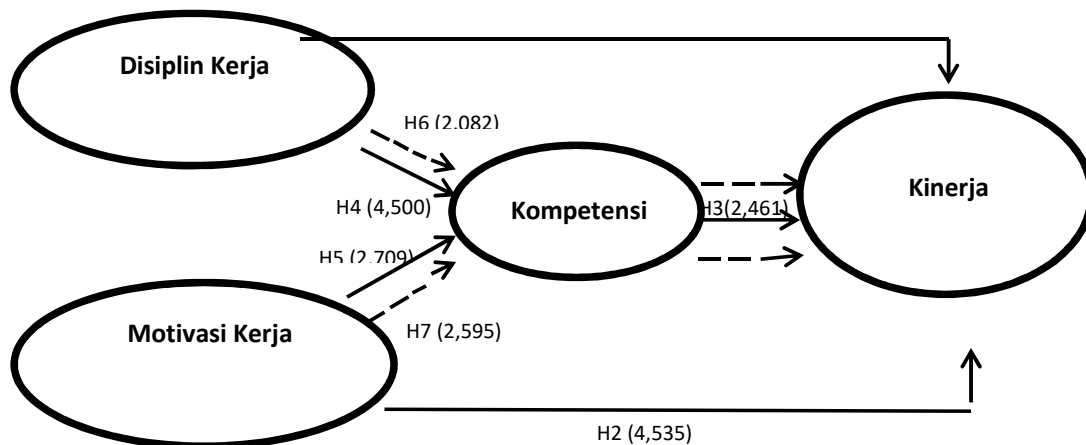
Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak yaitu pria sebanyak (55.2%). Responden berdasarkan usia terbanyak adalah 21 – 30 tahun (44.2%). Responden berdasarkan pendidikan terakhir

terbanyak adalah pada jenjang sarjana/strata 1 dengan persentase (58%). Responden berdasarkan golongan terbanyak yaitu dari golongan IIa – IId dengan persentase sebanyak (57.5%). Dan responden berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu 1 – 5 tahun dengan persentase sebanyak (35.9%). Penelitian ini melakukan uji outer model dengan melihat dan menganalisis nilai yang terdapat pada hasil olah data dimana uji *outer model* ini dengan melihat dari nilai *Convergent validity*, *Discriminant Validity* atau *Avarage Variance Extracted (AVE)*, dan *Composite Reability*.

Analisis nilai convergent validity dilihat berdasarkan *loading factor*  $>0.6$  (Ghozali et al., 2015) dan dilihat dari nilai AVE  $>0.5$  (Wijaya, 2019) terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja kerja menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner yang mewakili indikator dinyatakan valid karena memenuhi nilai signifikansinya pada masing-masing konstuk. Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini hasil menunjukkan nilai *outer loading* pada setiap variabel adalah 0.551 – 0.648, artinya setiap pernyataan dinyatakan valid dan ideal untuk setiap variabel karena memenuhi standar yang telah ditentukan sebelumnya untuk uji validitas karena nilai AVE  $>0.5$ . Selanjutnya untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan, peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach alpha* ( $>0,6$ ) dan *composite reliability* ( $>0,7$ ) (Ghozali et al., 2015). Hasil penelitian menunjukkan nilai cronbach alpha adalah 0.835 – 0.879 dan pada uji composite reliability nilainya yakni 0.883 – 0.905, artinya dari hasil tersebut semua pengujian dinyatakan valid dan ideal karena memenuhi standar yang telah ditentukan sebelumnya untuk uji reabilitas.

Gambar 2. Outer Model

H1(2,210)



**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistic (>1.96)	Keterangan	Kesimpulan
H1	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja	2,210	Data Mendukung Hipotesis	H1 Diterima
H2	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja	4,534	Data Mendukung Hipotesis	H2 Diterima
H3	Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja	2,461	Data Mendukung Hipotesis	H3 Diterima
H4	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi	4,500	Data Mendukung Hipotesis	H4 Diterima
H5	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi	2,709	Data Mendukung Hipotesis	H5 Diterima
H6	Kompetensi memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja kerja	2,082	Data Mendukung Hipotesis	H6 Diterima
H7	Kompetensi memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja kerja	2,595	Data Mendukung Hipotesis	H7 Diterima

Sumber: diolah penulis. (2023)

Berdasarkan Ghozali et al., (2015) ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat dideteksi dengan menggunakan perbandingan antara *t-statistics* dengan *t-table*. Jika nilai *t-statistics* lebih tinggi dibanding dengan nilai *t-table*, maka dapat diartikan bahwa hipotesis terdukung. Adapun untuk nilai *t-table* >1.96 pada tingkat keyakinan 95%.

Pada disiplin kerja terhadap kinerja kerja diperoleh nilai *t-statistics* 2.210 dan nilai *p-value* 0.028. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja kerja. Artinya, setiap variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja kerja juga akan mengalami kenaikan.

Pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4.534 dan *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja kerja. Artinya, setiap variabel motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja kerja juga akan mengalami kenaikan.

Pada variabel kompetensi terhadap kinerja kerja diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.461 dan *p-value* 0.014. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompetensi dan kinerja kerja. Artinya, setiap variabel kompetensi mengalami kenaikan, maka kinerja kerja juga akan mengalami kenaikan.

Pada variabel disiplin kerja terhadap kompetensi diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 4.500 dan *p-value* 0.000. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi. Artinya, setiap variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kompetensi juga akan mengalami kenaikan.

Pada variabel motivasi kerja terhadap kompetensi diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.709 dan *p-value* 0.007. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi. Artinya, setiap variabel motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kompetensi juga akan mengalami kenaikan.

Selanjutnya nilai *indirect effect* pada variabel disiplin kerja melalui kompetensi terhadap kinerja kerja diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2.082 dan *p-value* 0.038. Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja melalui kompetensi terhadap kinerja kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan.

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja melalui kompetensi terhadap kinerja kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2.595 dan nilai *p-value* sebesar 0.010, Karena nilai *t-statistics* > 1.96, dan *p-value* < 0.05, mengartikan bahwa motivasi kerja melalui kompetensi terhadap kinerja kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan.

Analisis *R-Square* menunjukkan seberapa besar variabel eksogen dipengaruhi oleh variabel endogen. Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kompetensi sebesar 0.566 yang artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kompetensi sebesar 56,6% sedangkan 43,4%

dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel kinerja kerja sebesar 0.590 yang artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan variabel kompetensi mampu mempengaruhi variabel kinerja kerja sebesar 59,0% sedangkan 41,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### **Pembahasan**

Pada pengujian tiap hipotesis penelitian didapatkan beberapa hasil. Hasil pertama penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja pada instansi Walikota Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang ada pada Walikota Jakarta Selatan, maka akan semakin meningkatkan juga kinerja kerja pegawainya. Adanya pengaruh langsung disiplin kerja dengan membangun tingkat kesadaran dan kesediaan pegawainya supaya tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dengan melakukan pembinaan mengenai nilai – nilai kedisiplinan dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif agar dapat mempengaruhi kinerja kerja melalui dedikasi (*dedication*) dengan datang dan pergi tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Melinda, 2022).

Berdasarkan karakteristik responden , karyawan yang telah bekerja selama > 1- 5 tahun yang paling banyak terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja kerja, karena pegawai – pegawai muda biasanya masih beradaptasi untuk melakukan hal – hal yang maksimal, sehingga tingkat kesadaran akan kedisiplinan lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena menurut (Chrisnanto & Riyanto, 2020) yaitu disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. Maka hal ini didukung dengan (Syatoto, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

Hasil pada penelitian kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja pada Walikota Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik motivasi kerja pegawai yang ada pada Walikota Jakarta Selatan, maka akan meningkatkan juga kinerja kerja pegawainya. Karena dengan adanya pengaruh langsung motivasi kerja dengan memberikan tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu, dan juga tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan yang

kemudian bisa diimplementasikan dalam bentuk perilaku, dengan begitu karyawan akan merasa termotivasi semangat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja kerja melalui dedikasi (*dedication*) dimana pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan semangat juang tinggi (Manane, 2020).

Berdasarkan karakteristik responden, pegawai yang berusia 21 - 30 tahun adalah yang paling dominan pada motivasi kerja terhadap kinerja kerja, karena pada saat rentang usia ini seseorang masih memiliki semangat yang menggebu dan sudah melewati periode pencarian jati diri, kemudian pada seseorang di rentang usia 31- 40 tahun, sudah dapat dikatakan mandiri secara finansial dan rata-rata sudah menikah, sehingga seseorang di rentang usia tersebut sudah memiliki tujuan yang tetap. Oleh karena itu karyawan memiliki pengalaman dalam banyak hal yang memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman kepada rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulunya oleh (Herman, 2017) dan (Sariadi & Heryanda, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Selanjutnya hasil pada penelitian ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja pada Walikota Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik kompetensi pegawai yang ada pada Walikota Jakarta Selatan, maka akan meningkatkan juga kinerja kerja pegawainya. Karena dengan adanya pengaruh langsung kompetensi dengan cara meningkatkan kemampuan seorang pegawai, maka kualitas ini nantinya akan menjadi perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) (Nurjaya et al., 2021), untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik pegawai untuk mencapai kinerja secara maksimal dan dapat mempengaruhi kinerja kerja melalui dedikasi (*dedication*) dimana pegawai yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan bekerja sesuai dengan aspek pengetahuan yang luas, sikap kerja dengan standar yang sudah ditetapkan, dan berdidikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik responden, pegawai dengan lulusan sarjana paling banyak terkait dengan kompetensi terhadap kinerja kerja karena dengan pengetahuan dan kemampuan, karyawan mampu menyumbangkan ide dan pemikirannya terkait visi dan misi perusahaan sehingga karyawan merasa terikat dengan visi dan misi perusahaan yang sejalan dengannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulunya oleh (Lau, 2020) (Hermawan, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Hasil selanjutnya pada penelitian keempat menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi pada instansi Walikota Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik disiplin kerja pegawai yang ada pada Walikota Jakarta Selatan, maka akan meningkatkan juga kompetensi pegawainya. Karena dengan adanya pengaruh langsung disiplin kerja dengan cara memberikan aturan disetiap pekerjaan, dan membangun tingkat kesadaran terhadap pegawainya dan melakukan pembinaan mengenai nilai – nilai kedisiplinan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai melalui dedikasi (*dedication*) dimana pegawai yang memiliki nilai kedisiplinan dalam bekerja akan selalu mengembangkan kompetensinya dalam bekerja.

Berdasarkan karakteristik responden, pegawai yang bekerja >1 – 5 tahun dan lulusan sarjana paling banyak terkait karena pegawai – pegawai muda biasanya masih beradaptasi untuk melakukan hal – hal yang maksimal dan masih bersemangat untuk melakukan *self improvement* sebagai pembuktian bahwasanya mereka mampu berada dalam instansi tersebut. Hal ini karena kompetensi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karena jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan seseorang, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan kedisiplinannya dalam mengerjakan tugas akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulunya oleh (Agung, 2021) dan (Marlapa & Mulyana, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Hasil pada penelitian kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi pada instansi Walikota Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik motivasi kerja pegawai yang ada pada Walikota Jakarta Selatan, maka akan meningkatkan juga kompetensi pegawainya. Karena dengan adanya pengaruh langsung motivasi kerja dengan cara memberikan dorongan dalam diri pegawainya untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya dan melatih pegawainya dengan memberikan pelatihan sehingga dapat mempengaruhi kompetensi pegawai melalui dedikasi (*dedication*) dimana pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan selaras dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan karakteristik responden, semua jenis kelamin baik laki – laki dan perempuan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan kompetensinya, karena mereka mudah terdorong untuk melakukan pengembangan diri dan terbuka dalam bersosialisasi, dengan begitu banyak *insight* baru yang didapatkan sebagai awal mula untuk merasa yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dalam bekerja. Penelitian

ini sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulunya oleh (Gunawan, 2015) dan (Susanto et al., 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Temuan keenam menunjukkan bahwa kompetensi memediasi hubungan disiplin kerja dan kinerja kerja. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkat kinerja kerja melalui kompetensi. Artinya adanya pengaruh tidak langsung disiplin kerja dengan membangun tingkat kesadaran dan kesediaan pegawainya supaya tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dengan melakukan pembinaan mengenai nilai – nilai kedisiplinan dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif terhadap kinerja kerja melalui dedikasi (*dedication*) dengan datang dan pergi tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Melinda, 2022), sehingga menumbuhkan peran kompetensi untuk lebih bisa meningkatkan kemampuan diri karena ketrampilan atas kedisiplinan sudah terarah. Maka ketika pegawai asn di Walikota Jakarta Selatan sudah mengimplementasikan atas nilai – nilai kedisiplinan maka kinerja kerja pegawai pun akan lebih baik, karena pegawai memiliki rasa kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja kerja melalui kompetensi adalah responden dengan seluruh rentang masa kerja, bahwasannya mereka berperan sebagai konseptor maupun eksekutor dalam disiplin kerja terhadap kinerja kerja melalui kompetensi yang terbentuk di instansi Walikota Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulunya (Manane, 2020) dan (Lesmana et al., 2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kompetensi.

Temuan terakhir menyatakan bahwa kompetensi memediasi hubungan motivasi kerja dan kinerja. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja melalui kompetensi. Artinya adanya pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan memberikan tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu, dan juga tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan yang kemudian bisa diimplementasikan dalam bentuk perilaku, dengan begitu karyawan akan merasa termotivasi semangat kerja dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja kerja. Pegawai yang termotivasi akan melakukan dedikasi (*dedication*) dengan bekerja sesuai standar,



senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan semangat juang tinggi (Manane, 2020), sehingga menumbuhkan peran kompetensi untuk lebih bisa melakukan *self improvement* dan bekerja penuh hati. Maka ketika pegawai asn di Walikota Jakarta Selatan sudah termotivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai pun akan lebih baik, karena pegawai memiliki rasa kemampuan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan karakteristik responden, maka hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan motivasi kerja terhadap kinerja kerja melalui kompetensi adalah responden dengan seluruh rentang usia dan lama bekerja, bahwasannya mereka memiliki rasa terdorong untuk menciptakan motivasi diri yang baik sebagai pegawai terhadap kinerja kerja melalui kompetensi yang terbentuk di instansi Walikota Jakarta Selatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian – penelitian terdahulunya menurut (Tanjung et al., 2019) dan (Djaya, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja yang dimediasi oleh kompetensi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh melalui kompetensi. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi dengan membangun tingkat kesadaran terhadap pegawainya dan melakukan pembinaan mengenai nilai – nilai kedisiplinan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai melalui dedikasi (*dedication*) dimana pegawai yang memiliki nilai kedisiplinan dalam bekerja akan selalu mengembangkan kompetensinya dalam bekerja. Kemudian motivasi kerja terhadap kinerja kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya. Adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu, dan juga tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan yang kemudian bisa diimplementasikan dalam bentuk perilaku, dengan begitu karyawan akan merasa termotivasi semangat kerja dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karena memiliki pola pikir ingin terus belajar dan ketrampilan sosial dan berkomunikasi untuk lebih bisa melakukan *self improvement* dan bekerja penuh hati dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja akan meningkat.

## **Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bisa menambahkan apa yang kurang dari penelitian ini. seperti menambah variasi variabel lainnya seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian mencakup area yang lebih luas.

---

## DAFTAR REFERENSI

- Adiguzel, Z., & Sonmez Cakir, F. (2022). Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts. *European Journal of Management Studies*, 27(2), 131–153. <https://doi.org/10.1108/ejms-01-2022-0007>
- Agung, I. G. A. (2021). *The Role of Leadership, Work Environment and Competence on Performance Behavior with Motivation as an Intervening Variable*. 6(2), 226–236.
- Arianto, N., & Hadi Kurniawan. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3), 312–321.
- Calvin Wijaya, Hendra Nazmi, Eddy Susanto, R. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG MEDAN INDUSTRIAL*. 6.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). the Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Effendy, aidil amin, & Fitria, juwita ramadani. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. 3(3), 264–276.
- Endri, S. R. E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Ferawati, A. (2017). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Pt. Indo Persada Light. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2015). *PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PENDAPATAN WILAYAH I PALU*. 75–83.
- Hair, J. ., Black, J. C. ., Babin, B. J., & Anderson, R. . (2014). *Multivariate data analysis. In Pearson New International Edition (p.816)*.
- Halisa, N. N. (2011). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*.

- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). The Effect of Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Herman, H. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM* Hendri. 1993, 33–41.
- Hermawan, E. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. 2(2), 148–159.
- Hidayati, S. K., & Widiyanti, M. (2020). *Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees*. 9(December 2019). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Isnaeni, D. P. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU ASN SD NEGERI Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan Devi*. 8(2), 15–28.
- Jannah, M. K. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SUPERVISOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 10–20.
- Kadek, N., Dwiyanti, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 5(2), 121–130.
- Lau, E. A. (2020). *THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, COMPETENCE AND LEADERSHIP ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT SAMARINDA CITY LABOR DEPARTMENT*.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2017). *The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance*. 6681, 665–670.
- Manane, D. R. (2020). *THE EFFECTS OF JOB MOTIVATION, THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES, THE DISCIPLINE OF LABOR FOR EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN OFFICIAL P3A TTU DISTRICT Desmon Redikson Manane Fakultas Ekonomi dan Bi*. 2(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. P., & Setyono, S. (2021a). *Peran Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Remunitas Dalam Kinerja Bangunan ASN*. 24, 1–21.
- Mangkunegara, A. P., & Setyono, S. (2021b). *the Role of Work Motivation, Discipline, and Remuneration in Building Performance*. *Anwar Prabu Mangkunegara Suci Setyono*, 24(6), 1–13.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020a). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Produktivitas dengan Kompetensi sebagai Variabel Pengantara*. 10, 54–64.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020b). *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity With Competence as Interviening Variables*. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>

- Melinda, B. P. (2022). *THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ( CASE STUDY OF PT PLN ( PERSERO ) PUSHARLIS UP2W III BANDUNG )*. 23(1), 4274–4287.
- Nova Syafrina. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*. 8, nomor 4.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik, I. S. S. (2020). *The effect of Working Discipline on Employee Performance in PT. Perusahaan Gas Negara Tbk, Bekasi Area*. 1.
- Oktari, S. D., & Suhardi, A. R. (2021). *Work Motivation And Compensation To Support Employee Performance At PT. A*. 12(8), 705–710.
- Rajagukguk, T. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA MEDAN*. 3.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar*. 8(6), 67–71.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan*. 6(2), 215–224.
- Simbolon, S. A. B., & Oktafien, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jom FEKON Vol. 1*, 7(1), 37–72. [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Simbolon, S. A. B., & Oktavfien, S. (n.d.). *Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua*. 20.
- Susanto, A., Hadiyati, E., & Setia, K. A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM MASA PANDEMI*. 2(2), 260–269.
- Syatoto, I. (2019). *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Karuna Intermedia*. 2(2), 111–118.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.
- Utari, K. T. (2019). *The influence of work discipline on teacher performance*. 4(2), 238–245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wijaya, A. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03*. Innosain, Yogyakarta. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/170>