

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Ana Fitria Makmuroh

S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen, Email : anafitriamakmuroh@gmail.com

Parmin S.E., M.M

Universitas Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 36 orang dan Teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode non probability sampling. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis sobel dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji t semua hipotesis diterima. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² substruktural 1 sebesar 0,307 artinya sebesar 30,7% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 69,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Adjusted R² substruktural 2 sebesar 0,798 artinya sebesar 79,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 20,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

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

Abstract

This study aims to examine the effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at the UPTD Puskesmas Poncowarno. The population in this study were 36 civil servants and the sampling technique was carried out through non-probability sampling methods. Data collection techniques by distributing questionnaires. Analysis of the data used is the instrument test the validity of the reliability test, classical assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, Sobel analysis and path analysis. Data processing tools using SPSS 23.0 for windows. The results of this study indicate that based on the validity test all statements used in the variables of competence, work discipline, work motivation and performance are declared valid. Based on the results of the reliability test, all variables were declared reliable. Based on the results of the t test all hypotheses are accepted. The results of the determination coefficient test show that the Adjusted R² substructural 1 value is 0.307, meaning that 30.7% of the work motivation variables can be explained by the competence and work discipline variables, while the remaining 69.3% can be explained by other variables that are not in this research model. Adjusted R² substructural 2 of 0.798 means that 79.8% of the performance variables can be explained by the variables of competence, work discipline and work motivation while the remaining 20.2% can be explained by other variables that are not in this research model.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dari suatu organisasi dan memiliki peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan sebuah kunci utama

organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009).

Sumber daya manusia ini adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis, 2009). Berkaitan dengan sumber daya manusia maka, pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik sehingga wajib dijaga oleh organisasi. Kinerja pegawai yang baik didalam organisasi terutama yang bergerak dibidang pelayanan publik dapat

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

menjadi jembatan dalam menjawab jaminan kualitas kesehatan yang diberikan terhadap para pasien baik yang sedang dalam keadaan sakit maupun yang sehat, karena kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang ada didalam organisasi tersebut yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi salah satunya sebagai ujung tombak pelayanan, yang menjadi masalah yang penting untuk dikaji dalam mempertahankan serta meningkatkan mutu pelayanan kesehatan karena mempunyai peranan penting yang menentukan keberhasilan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara dalam menyelenggarakan tugas-tugas salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pegawai dapat melaksanakan tugas secara maksimal salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan baik. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Kompetensi menjadi suatu landasan yang kuat untuk mencapai keberhasilan, untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan startegis organisasi, maka dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal dan visioner. Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi dan kompetensi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin yang diterapkan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Poncowarno sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini diduga karena adanya hubungan kinerja pegawai dengan kompetensi dan disiplin kerja dengan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung. Kinerja Menurut Mangkunegara (2005) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibatasi pada indikator menurut Kasmir (2016:208-210) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengawasan, hubungan antar karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja dibatasi pada indikator menurut Syahyuti (2010:93) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.

Kompetensi menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106) bahwa kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Kompetensi dibatasi pada indikator menurut Nawawi (2003:76) yaitu keterampilan untuk melakukan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja, keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila ditimbul suatu masalah dalam pekerjaan, keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja, keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dalam norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin kerja dibatasi pada indikator menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2011:94) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) UPTD Puskesmas Poncowarno yang berjumlah 36 orang. Sampel pada penelitian ini pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno sebanyak 36 pegawai dan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1	0,871	0,3291	0,000	Valid
2	0,893	0,3291	0,000	Valid
3	0,948	0,3291	0,000	Valid
4	0,687	0,3291	0,000	Valid
5	0,963	0,3291	0,000	Valid

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,910	0,3291	0,000	Valid
2	0,960	0,3291	0,000	Valid

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

3	0,946	0,3291	0,000	Valid
4	0,960	0,3291	0,000	Valid

Tabel 1.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,834	0,3291	0,000	Valid
2	0,856	0,3291	0,000	Valid
3	0,848	0,3291	0,000	Valid
4	0,739	0,3291	0,000	Valid

Tabel 1.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,660	0,3291	0,000	Valid
2	0,682	0,3291	0,000	Valid
3	0,845	0,3291	0,000	Valid
4	0,536	0,3291	0,000	Valid
5	0,815	0,3291	0,000	Valid

Tabel 1.5

Hasil Uji Reliabilitas

Butir	Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,60	0,920	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,60	0,957	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,60	0,832	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,749	Reliabel

Tabel 1.6

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	0,886	1,129	Bebas
2	Disiplin Kerja	0,886	1,129	Bebas

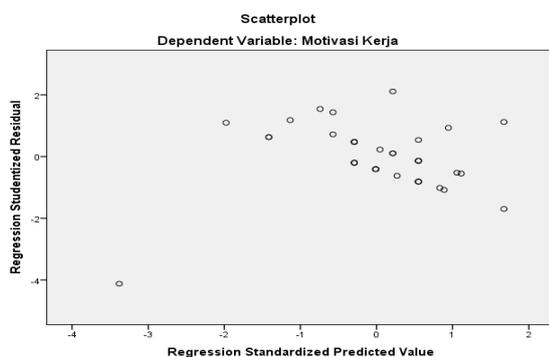
Tabel 1.7

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompetensi	0,774	1,293	Bebas
2	Disiplin Kerja	0,733	1,364	Bebas
3	Motivasi Kerja	0,653	1,531	Bebas
1	Kompetensi	0,774	1,293	Bebas

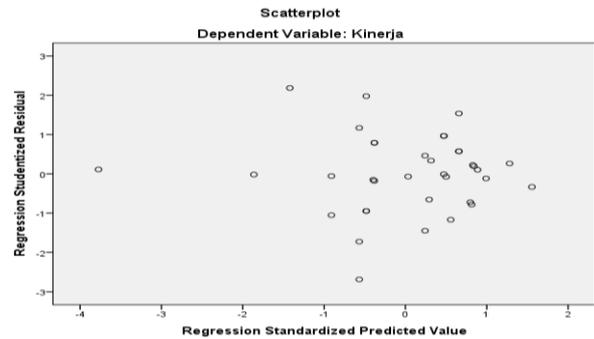
Gambar I.1

Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



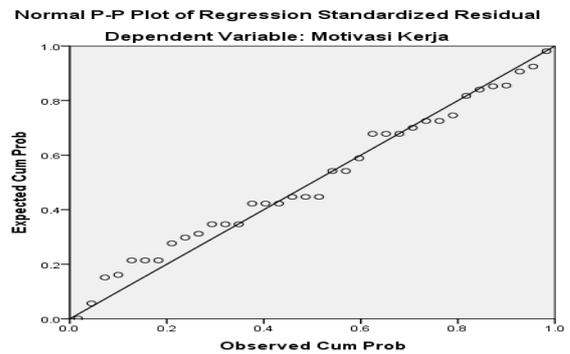
Gambar I.2

Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



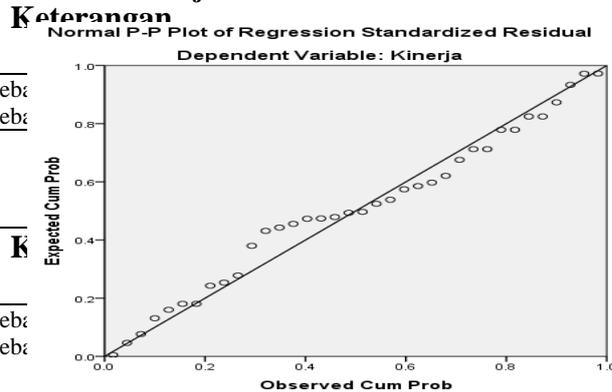
Gambar I-3

Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



Gambar I-3

Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



Tabel 1.8

Hasil Uji t Substruktural 1

Coefficientsa						
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.866	1.407		4.881	.000
	Kompetensi	.181	.083	.327	2.187	.036
	Disiplin Kerja	.302	.115	.392	2.619	.013

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Tabel 1.9
Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficientsa						
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.397	1.291		.308	.760
	Kompetensi	.444	.062	.619	7.170	.000
	Disiplin Kerja	.183	.089	.183	2.065	.047
	Motivasi Kerja	.396	.122	.305	3.253	.003

Tabel 1.10
Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589a	.347	.307	1.51896

Tabel 1.11
Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903a	.816	.798	1.06239

Tabel 1.12
Hasil Uji Korelasi

		Kompetensi	Disiplin Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.338*
	Sig. (2-tailed)		.044
	N	36	36
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.338*	1
	Sig. (2-tailed)	.044	
	N	36	36

Tabel 1.13
Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.47542787	0.05130426	0.01330766

Tabel 1.14
Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.56228867	0.10678305	0.01039848

Analisis jalur Substruktural 1

$$Y1 = 0,327X1 + 0,392X2 + \epsilon1$$

$$\text{Dimana } \epsilon1 = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,307} = \sqrt{0,693} = 0,832$$

Keterangan:

Regresi variabel kompetensi (X1)

Regresi kompetensi sebesar 0,327 yang menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,327 dan dapat diartikan bahwa

semakin tinggi nilai regresi kompetensi maka motivasi kerja meningkat.

Regresi variabel disiplin kerja (X2)

Regresi disiplin kerja sebesar 0,392 yang menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,392 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi disiplin kerja maka motivasi kerja meningkat.

Nilai residu

Berdasarkan nilai residu ditunjukkan sebesar 0,832 atau, 83,2% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Poncowarno dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2).

Analisis jalur Substruktural 2

$$Y2 = 0,619X1 + 0,183X2 + 0,305Y1 + \epsilon2$$

$$\text{Dimana } \epsilon2 = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,798} = \sqrt{0,202} = 0,449$$

Keterangan:

a. Regresi variabel kompetensi (X1)

Regresi kompetensi sebesar 0,619 yang menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,619 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi kompetensi maka kinerja pegawai meningkat.

b. Regresi variabel disiplin kerja (X2)

Regresi disiplin kerja sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,183 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi disiplin kerja maka kinerja pegawai meningkat.

c. Regresi variabel motivasi kerja (Y1)

Regresi motivasi kerja sebesar 0,305 yang menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai regresi motivasi kerja maka kinerja pegawai meningkat.

d. Nilai residu

Berdasarkan nilai residu ditunjukkan sebesar 0,449 atau 44,9% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada pegawai UPTD Puskesmas Poncowarno dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (Y1).

Perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan secara tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (Direct Effect)

Menghitung pengaruh langsung (Direct Effect), digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi kerja

$$X1 \rightarrow Y1 = 0,327$$

b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja

$$X2 \rightarrow Y1 = 0,392$$

c. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,619$$

d. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,183$$

- e. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja
 $Y1 \rightarrow Y2 = 0,305$

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Menghitung pengaruh tidak langsung (Indirect Effect), digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,327 \times 0,305) = 0,099$$

- b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,392 \times 0,305) = 0,119$$

3. Pengaruh Total (Total Effect)

Menghitung pengaruh total (Total Effect / TE) digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja

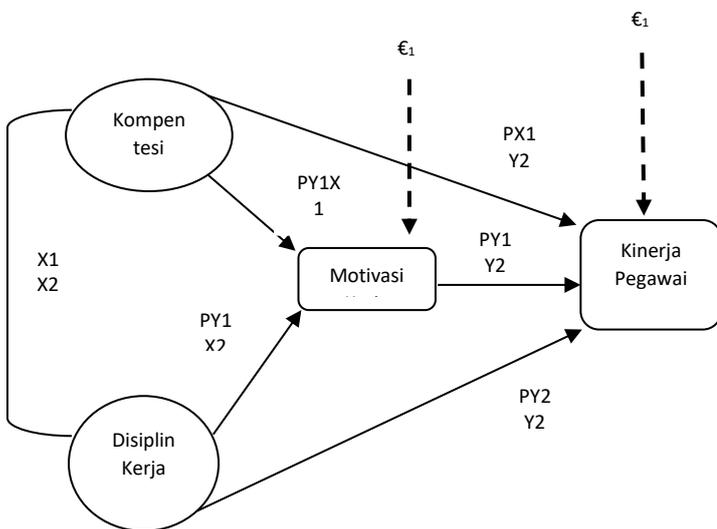
$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,327+0,099) = 0,426$$

- b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,392+0,119) = 0,511$$

- Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya bahwa disiplin kerja dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
- Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya bahwa kompetensi dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
- Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Artinya bahwa motivasi kerja dapat menstimulasi peningkatan kinerja pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
- Motivasi dapat memediasi antara variabel kompetensi dan variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.
- Motivasi dapat memediasi antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja yang nantinya akan menstimulasi peningkatan kinerja pada pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.

Diagram Jalur



PENUTUP

Simpulan

- Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa kompetensi dapat menstimulasi peningkatan motivasi kerja pegawai PNS pada UPTD Puskesmas Poncowarno.

Saran

- Penulis menyarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Poncowarno untuk lebih meningkatkan pelatihan serta perlu dilakukannya pembinaan secara rutin beberapa bulan sekali untuk memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai mengalami peningkatan sehingga kinerja dari pegawai dapat berjalan dengan lancar.
- Penulis menyarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Poncowarno dengan adanya tingkat kedisiplinan yang sudah berjalan didalam UPTD Puskesmas Poncowarno sudah baik dan harus lebih di tekankan agar pegawai dapat lebih disiplin lagi dalam mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menaati peraturan yang

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

ditetapkan UPTD Puskesmas Poncowarno dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

3. Penulis menyarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Poncowarno untuk mempertahankan motivasi kerja yang sudah dibentuk dan lebih mendorong agar pegawai selalu termotivasi dengan cara meningkatkan mutu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan kecakapan dan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja dan menunjang tinggi nilai-nilai kejujuran sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal.
4. Penulis menyarankan kepada pihak UPTD Puskesmas Poncowarno harus memperhatikan kinerja PNS yang sudah ada, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting berhubungan dengan kesuksesan suatu organisasi terkait dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai untuk tahun-tahun selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Achmad, S Ruky. 2003. Kualitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(4), 236-247.
- Anoraga, Panji.2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____.2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt, Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson, Michael.J. 2015. Organizational Behavior. McGraw: Hill Education United States of America.
- Bahri, S. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 1(2).
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: Jurnal JRBI. Vol2. No 2. Hal 181-198.
- Depkes, RI.2009. Profil Kesehatan Indonesia. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- _____. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____.2016. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Faida, E.W.2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis . Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Hadi. Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi.
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1).
- Ibnu Hajar. 2000. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”.

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L.& J.H. Jackson. 2006. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia Sriwidodo dan Agus Budhi.
- Moh. Nazir.2000. Metode Penelitian. Cetakan Kelima.Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Parinduri, L., Yusmartato, Y., & Hernawati, T. (2017). Pengaruh disiplin dan komitmen terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit ptpn I tanjung seumantoh, Aceh Tamiang. *Jurnal Buletin Utama Teknik*, 13(1), 21- 27.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, Jonathan. 2007. Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti.2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, D. & Sugiarto. 2006. Metode Statistika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 62-74.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 2016. Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada: John Wilet & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Triadik .2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Veithzal, Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Wali Pres.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Werther, William B. & Keith Davis. 2009. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: Mc. Graw-Hill.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- _____. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).