

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DI KABUPATEN TAKALAR

disusun dan diajukan oleh

**MUH. AGUNG PATURUNGI
A012221052**



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI MOTIVASI DI KABUPATEN TAKALAR

Disusun dan diajukan oleh:

MUH. AGUNG PATURUNGI
NIM A012221052

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **08 Mei 2024** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

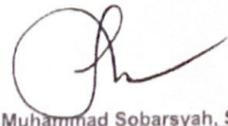
Pembimbing Utama


Prof. Dr. Otto R. Payangan, S.E., M.Si.
NIP 195808041987021001

Pembimbing Pendamping


Dr. Hendragunawan S.Thayf, S.E., M.Si., M.Phil
NIP 197407312000121001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si.
NIP 196806291994031002



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. H. Abd Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muh. Agung Paturungi
Nim : A012221052
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Kabupaten Takalar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Menyatakan,



Muh. Agung Paturungi

PRAKATA



Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Tesis ini berjudul “**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Di Kabupaten Takalar**” yang dibimbing oleh bapak **Prof. Dr. Otto R. Payangan, SE., M.Si** dan bapak **Dr. Hendragunawan, S. Thayf., SE., M.Si., M.Phil** Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya dan teristimewa penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis yaitu Bapak **H. Kaimuddin Tompo** dan Ibu **HJ. Rohani** dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga karena telah membesarkan, mendidik, serta senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dengan penuh lantunan doa yang senantiasa dipanjatkan untuk anaknya selama ini.

Tidak sedikit kendala yang penulis hadapi dalam proses penelitian hingga penyusunan tesis. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak, maka kendala tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Seiring dengan penyelesaian tesis ini, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama perjalanan penelitian ini.

1. Kepada bapak bapak **Prof. Dr. Otto R. Payangan, SE., M.Si** dan bapak **Dr. Hendragunawan, S. Thayf., SE., M.Si., M.Phil** selaku pembimbing yang berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan tidak henti memberikan nasihat, dan arahan serta telah membantu penulis dalam proses penyempurnaan penelitian ini.
2. Kepada bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dan bapak **Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Universitas Hasanuddin.
3. Kepada bapak **Prof. Dr. H. Muh. Asdar, SE., M.Si., Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM.,** dan ibu **Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si.** selaku penguji yang telah memberikan pengetahuan baru dan masukan saran dan kritik yang sangat membangun untuk menjadikan tesis ini lebih baik.
4. Kepada seluruh **Dosen** Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik serta memberikan ilmu dan pengetahuan.
5. Kepada para **Staf akademik**, dan semua pihak yang telah menyediakan fasilitas dan lingkungan yang mendukung penelitian saya serta telah membantu dalam memberikan kemudahan dalam proses administrasi.
6. Kepada seluruh **Pegawai Inspektorat dan Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar** yang telah bersedia berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Kontribusi yang sangat berharga dan berperan penting dalam keberhasilan penelitian ini

7. Kepada teman-teman di Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar Angkatan tahun 2022, khususnya kelas **A1** dan kelas konsentrasi **Sumber Daya Manusia A1** atas kerjasama dan dukungannya memberi semangat dan sumbangsih pikiran kepada penulis selama menimba ilmu, semoga selalu diberi kemudahan dalam proses pendidikan selanjutnya.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi kecil dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Akhir kata, rasa syukur saya persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan petunjuk, kekuatan, dan rahmat-Nya dalam setiap langkah hidup. Penulis berharap semoga segala amal kebaikan dan bantuan dari semua pihak yang diberikan kepada penulis dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT,

Makassar, 30 Maret 2024

Muh. Agung Paturungi

ABSTRAK

Muh. Agung Paturungi. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Kabupaten Takalar (dibimbing oleh Otto R. Payangan dan Hendragunawan).

Tugas pemerintah dalam hal pembangunan daerah maupun nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja dari aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional, tentunya hal ini menyangkut sumber daya manusia sangat diperlukan karena PNS yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Oleh sebab itu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang sudah menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 100 pegawai yang berstatus PNS. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah *structural equation modelling (SEM)* yang dioperasikan melalui Smart-PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

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

ABSTRACT

Muh. Agung Paturungi. *The Influence of Competency and Work Discipline on Employee Performance Through Motivation in Takalar Regency* (supervised by Otto R. Payangan and Hendragunawan).

The government's task in terms of regional and national development is very dependent on the ability and performance of the state apparatus, especially Civil Servants (PNS). In order to achieve national development goals, of course this concerns human resources which are very necessary because civil servants are elements of the state apparatus whose duties are as state servants and public servants. Therefore, competence, work discipline and motivation can influence employee performance which has become very important for government organizations.

This research aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance through motivation in Takalar Regency. This study uses a quantitative approach. The total sample is 100 employees with civil servant status. The data collection method in this research uses a questionnaire containing statements. The data analysis technique used in the research is structural equation modeling (SEM) which is operated via Smart-PLS 4. The results of this research show that competency and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive but not significant effect on motivation, discipline. work has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee performance, competence and work discipline has a positive and significant effect on employee performance through motivation.

Keywords: Competency, Work Discipline, Employee Performance, Motivation

DAFTAR ISI

TESIS	ii
PRAKATA	iii
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I.....	57
PENDAHULUAN.....	57
1.1 Latar Belakang.....	57
1.2. Rumusan Masalah	66
1.3. Tujuan Penelitian.....	67
1.4. Manfaat Penelitian	68
1.5 Sistematika Penulisan.....	68
BAB II.....	70
KAJIAN PUSTAKA.....	70
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	70
2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	71
2.2 Kompetensi	74
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	76
2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi	76
2.2.3 Indikator Kompetensi	77
2.3 Motivasi	78
2.3.1 Faktor-Faktor Motivasi.....	80
2.3.2 Tujuan Motivasi.....	81
2.3.3 Indikator Motivasi.....	81
2.4. Disiplin Kerja	83
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	85
2.4.2 Indikator Disiplin kerja	86
2.5 Kinerja	87
2.5.1 Indikator Kinerja.....	89
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	90
2.6 Tinjauan Peneliti Sebelumnya	90
2.7 Kerangka Pikir	97
2.8 Hipotesis.....	99

BAB III	101
METODE PENELITIAN	101
3.1 Rancangan Penelitian	101
3.2 Tempat Penelitian	101
3.3 Populasi dan Sampel	101
3.3.1 Populasi.....	102
3.3.2 Sampel	102
3.3 Jenis dan Sumber Data	103
3.3.1 Jenis Data	103
3.3.2 Sumber Data	103
3.4 Metode Pengumpulan Data	104
3.5 Variabel Penelitian	105
3.6 Teknik Analisis Data	106
3.6.1 Uji Validitas	106
3.6.2 Uji Realibilitas.....	108
3.7 Uji Hipotesis	108
3.8 Definisi Operasional Variabel	109
BAB IV	111
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	111
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	111
4.1.2 Visi-Misi Pembangunan Kabupaten Takalar	113
4.1.3 Inspektorat Kabupaten Takalar	114
4.1.4 Struktur Organisasi.....	115
4.2 Karakteristik Responden	116
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	119
4.3.1 Hasil Deskripsi Jawaban Kompetensi	120
4.3.2 Hasil Deskripsi Jawaban Disiplin Kerja	122
4.3.3 Hasil Deskripsi Jawaban Kinerja Pegawai	124
4.3.4 Hasil Deskripsi jawaban Motivasi	127
4.4 Analisis Data	128
4.4.1 Evaluasi Outer Model (Measurement Model): Pengujian Validitas dan Reliabilitas ..	132
4.4.2 Koefisien Jalur dan Interpretasi.....	138
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis	140
4.5 Pembahasan	146
4.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	147
4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	148
4.5.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi	149
4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.....	151
4.5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	152
4.5.6 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi	153
4.5.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi	155
BAB V	158
PENUTUP	158

5.1	Kesimpulan	158
5.2	Saran.....	159
DAFTAR PUSTAKA.....		162
LAMPIRAN		166

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
4.1 Struktur Organisasi Imspektorat Kabupaten Takalar.....	53
4.2 Pengujian Validitas Berdasarkan Loading Faktor.....	63
4.3 Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted.....	64
4.4 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR).....	65
4.5 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA).....	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
4.1 Luas Wilayah Kabupaten Takalar Menurut.....	51
4.2 Karakteristik Responden.....	61
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi.....	62
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin.....	63
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	64
4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	64
4.7 Beberapa Contoh Software dari CB-SEM dan SEM-PLS.....	66
4.8 Pengujian Validitas Berdasarkan Loading Faktor.....	68
4.9 Pengujian Validitas Berdasarkan Average Variance Ectraced (AVE).....	70
4.10 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan Composite Reliability (CR).....	71
4.11 Pengujian Reliabilitas berdasarkan Conbach's Alpha (CA).....	72
4.12 Pengujian Validitas Diskriminan.....	73
4.13 Uji Path Coeficient dan Signifikansi Pengaruh.....	74
4.14 R-Square.....	75
4.15 Pengujian Goodnes of Fit Model.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tugas pemerintah dalam hal pembangunan daerah maupun nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja dari aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, Tentunya hal ini menyangkut sumber daya manusia sangat diperlukan karena Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling berguna karena memberian kontribusi untuk tercapainya tujuan instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia salah satu penggerak utama atas kelancaran

jalannya kegiatan sebuah perusahaan sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Sumber daya manusia dapat menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas, motivasi dan inovasi (Yusmiar, 2014). Oleh sebab itu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang sudah menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi atau organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance*, Menurut Moehariono (2012:95), Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Keberadaan pegawai merupakan aspek yang berpengaruh besar bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah diterapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi pada dasarnya dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada.

Indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. Menurut Moehariono (2012) ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini, yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Menurut Bangun (2012), suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan Kerjasama.

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja pegawai seperti kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada tiga variable yakni: Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Alasan dalam memilih ketiga variable yakni karena ketiga indikator dari penelitian yang dilakukan oleh (Etty Siswati, Nadiatulkhoiro, 2019) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Faktor pertama yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah Kompetensi. Jusriadi & Rusydi, (2022) berpendapat bahwa kompetensi mempersyaratkan beberapa hal, antara lain: (1) adanya karakteristik yang menunjukkan kemampuan atau kewenangan, (2) kemampuan tersebut tercermin dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Sedangkan Byars dan Rue (2008) berpendapat bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang dibutuhkan oleh seseorang pemegang jabatan untuk dapat menjalankan tugas atau jabatannya dengan baik (Indradewa, R., & Randi, S., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh Ahmadi & Sulistiyono (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil tersebut sejalan dengan temuan peneliti Rohmah & Mahfud (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian Nurlindah & Abdur Rahman Rahim (2018) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kompetensi, motivasi juga mampu meningkatkan atau menjaga etos kerja pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja. Motivasi merupakan faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Memberikan motivasi kepada pegawai instansi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan mereka (Aamodt, 2012).

Robbins dan Judge (2013) menyatakan motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang sehingga dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja dengan baik.

Herzberg dan Frederick (2011) explain that there are two types of factors that encourage someone to try to achieve satisfaction and distance themselves from dissatisfaction. These two factors become indicators for measuring motivation, namely the motivator factor (intrinsic factor) and the factorhygiene (extrinsic factors). Intrinsic motivation consists of 3 factors, namely: feelings of achievement (job performance), recognition (recognition) and increased responsibility (increase responsibility).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah diteliti oleh (Siregar, 2020) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut berbeda dengan temuan peneliti (Suci & Yulia, 2020) menemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemudian di pertegas oleh (Dally Sukmawati, 2021) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh bagi kinerja pegawai (Sari Hestini & Haryani, 2020).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut (Hasibuan, 2003). Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara organisasi dan pegawai. Hasil penelitian Siagian (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ilham *et al.* (2020), Syari *et al.* (2018) juga sejalan ia menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil

berbeda dibuktikan oleh (Nailul Muna, 2022) menemukan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berbagai faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja pegawai seperti kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada tiga variable yaitu, Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Alasan dalam memilih ketiga variable yakni karena ketiga indikator dari penelitian yang dilakukan oleh (Etty Siswati, Nadiatulkhoiro, 2019) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Terkait motivasi, terdapat pandangan bahwa variabel ini tidak berlaku untuk PNS disebabkan tingkat gaji yang telah ditentukan oleh undang-undang, namun mengingat selain gaji pokok masih terdapat tunjangan kinerja dan potensi perkembangan karir gaji PNS, seharusnya variabel ini masih tetap relevan.

Berikut ini Daftar Rekapitulasi Kehadiran PNS Inspektorat Daerah Kab. Takalar Tahun 2023:

NO.	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Alpa	Keterlambatan	Pulang Sebelum Waktu
1.	Inspektur	1	176	0	0	0
2.	Sekretaris	1	176	0	0	0
3.	Irbn Wilayah I	1	176	69	0	0
4.	Irbn Wilayah II	1	176	0	0	0
5.	Irbn Wilayah III	1	176	0	0	0
6.	Inspektur Pembantu Bidang Pencegahan dan	1	176	0	1	0

	Investigasi					
7.	Ka. Subag Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Keuangan	1	176	0	0	0
8.	Ka. Subag Analis, Evaluasi dan Tindak Lanjut	1	176	0	0	0
9.	PPUD Ahli Madya	9	176	1	11	0
10.	PPUD Ahli Muda	10	176	0	5	0
11.	PPUD Ahli Pertama	2	176	0	3	0
12.	Auditor Ahli Madya	3	176	0	2	0
13.	Auditor Ahli Muda	7	176	0	2	0
14.	Auditor Ahli Pertama	6	176	0	0	0
15.	Analisis Pengawasan	1	176	0	0	0
16.	Auditor Mahir	1	176	0	1	0
17.	Penyusun Rencana Pengawasan	1	176	1	4	0
18.	Analisis Pengawasan	1	176	0	0	0
19.	Analisis Tindak Lanjut LHP	3	176	1	1	0
20.	Penata Keuangan	1	176	0	0	0
21.	Bendahara Pengeluaran	1	176	0	1	0
22.	Pengadministrasi Umum	2	176	0	8	0
Total		56	1.584	72	39	0

Sumber : Inspektorat Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil rekapitulasi daftar hadir pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan jabatan masing-masing pegawai tahun 2023 menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Takalar mengalami penurunan kedisiplinan yang mempunyai jabatan PPUD Ahli Madya di bulan Mei-September dengan jumlah keterlambatan paling banyak dikarenakan adanya pegawai yang datang terlambat pada saat hari kerja dan Inspektur Pembantu Wilayah I paling banyak jumlah alpanya dibandingkan pegawai lainnya sedangkan dibulan Januari-April tidak ada satupun pegawai negeri sipil yang alpa dan datang terlambat.

Daftar Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar yang Berstatus PNS Tahun 2023:

No.	Sub/bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
				Alpa	Sakit	Izin	Terlambat
1.	Bagian Sekretarit	15	176	6	3	6	12
2.	Bagian Pelayanan Kesehatan	11	176	7	4	5	10
3.	Bagian Kesehatan Masyarakat	12	176	6	2	6	11
4.	Bagian Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	13	176	5	5	4	12
5.	Bagian Sumber Daya Kesehatan dan Kefarmasian	12	176	9	3	6	13
6.	Bagian Instalasi Gudang Farmasi	8	176	5	4	7	12

7.	Bagian Laboratorium Kesehatan	7	176	6	4	4	11
	Total	78	1.584	44	25	38	81

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2024

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin seperti pegawai yang tidak hadir (alpa) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, pegawai paling banyak memiliki jumlah keterlambatan dalam sembilan bulan ada 81 kali dan alpa sebanyak 44 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program kerjanya dan dalam kegiatan lembaga dinas perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah sehingga dapat memperburuk citra instansi dan tidak produktivitas kerja pegawai dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan observasi objek penelitian di Inspektorat Kabupaten Takalar dan Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai belum optimal. Hasilnya, peneliti melihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Takalar. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti: (1) masih ada sebagian pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Hasil observasi ini diperkuat oleh penelitian (Bakri et al., 2019) di Inspektorat Takalar menunjukkan bahwa lemahnya peran

dan layanan pengawasan internal, pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal dan maksimal, praktik kurang profesional, manajemen dan akuntabilitas kinerja masih tergolong rendah, serta hubungan dan budaya organisasi masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu sangat diperlukan sebuah solusi yang sangat tepat agar pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dan hasil observasi lapangan yang dijadikan sebagai sumber rujukan dalam penelitian ini ditemukan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara peneliti terdahulu tersebut. Adanya gap diantara temuan dari para peneliti terdahulu tersebut kemudian mendorong peneliti untuk melakukan analisis lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel yang telah dibahas diatas seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja Pegawai. Adapun penelitian ini akan diadakan pada Inspektorat Kabupaten Takalar.

Melihat uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Kabupaten Takalar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar?

3. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi di Kabupaten Takalar?
4. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi di Kabupaten Takalar?
5. Apakah motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar?
6. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar?
7. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi di Kabupaten Takalar.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Kabupaten Takalar.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar.

7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dan dapat dipelajari dari penelitian yang telah dibahas ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama pada kajian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak instansi pemerintahan dari penelitian ini adalah untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam melakukan pengadaan sumber daya manusia dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti membagi kedalam enam bab dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

Bab pertama pendahuluan, bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka, bab ini akan mengemukakan studi pustaka mengenai teori-teori yang akan mendukung permasalahan antara lain seperti

kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, peneliti terdahulu, variable dan hipotesis.

Bab ketiga kerangka konseptual, bab ini akan menjelaskan tentang kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab empat metode penelitian, bab ini terdiri dari jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data populasi dan sampel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

Bab lima hasil penelitian, pada bab ini penulis menguraikan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi data, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptis, analisis jalur, dan uji hipotesis dengan pendekatan analisis kuantitatif

Bab enam penutup, bab ini berisi tentang kesimpulan yang mengacu pada tujuan dan hasil yang didapatkan dalam penelitian dan saran serta keterbatasan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherangkan apabila manajemen suatu lembaga atau instansi sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Gagasan di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas pengembangan agar pegawai yang dimiliki suatu instansi dapat bermanfaat. Adapun dari pengembangan sumber daya manusia, yaitu agar mencapai tujuan atau sasaran yang lebih efektif, baik sasaran individu, organisasi, maupun bangsa dan Negara. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya uang dan

lingkungan saja, tetapi menyangkut pegawai/sumber daya manusia sendiri sebagai faktor penting dalam kesuksesan suatu instansi tersebut.

2.1.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa peran, yaitu: Peran administrasi sumber daya manusia, peran operasional manajemen sumber daya manusia, peran strategis manajemen sumber daya manusia (Yusmiar 2014). Penjelasan dari beberapa peran yang disebutkan sebagai berikut:

a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Namun, hal ini menimbulkan anggapan bahwa sumber daya manusia hanya sebagai alat pengumpul kertas atau dokumen saja. Jika peran administrasi hanya seperti ini, sumber daya manusia hanya dipandang dari dimensi klerikal dan kontributor administrasi hierarki bawah pada organisasi.

Peran administrasi pada beberapa organisasi dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi (outsourcing) daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi semakin berperan dan dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.

b. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi sebab keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.

c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa peranan sumber daya manusia sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi karena manusia adalah kunci dari semua persoalan. Meskipun peranan manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan sebelumnya berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi pada umumnya. **Klasifikasi Sumber Daya Manusia.**

Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. Menurut (Eko Prayogo, 2019) mengemukakan klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan disebut administrator.
- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai dengan rencana, disebut manajer.
- c. Manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja pegawai atau karyawan. Sikap pegawai atau karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama khususnya sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi misi, visi, tujuan dan struktur organisasi.

Sebagai subjek dan objek pembangunan organisasi maka sumber daya manusia perlu di klasifikasikan agar peranan manajemen sumber daya manusia mampu diterapkan secara maksimal, dengan klasifikasi tersebut maka dapat di ketahui bahwa manusia mempunyai kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian organisasi.

2.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang diperoleh seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan, yang dapat diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Berdasarkan uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas kerja (Mogot et al., 2019), Sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (Ramdhan & Abubakar, 2018) bahwa Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

menurut Spencer & Spencer dalam Wibowo (2016: 272) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal

yang menyangkut kemampuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Edison, 2016:142).

Menurut Mustafa et al., (2021) berpendapat bahwa ada tiga hal utama dalam kompetensi yaitu sebagai berikut;

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Misalnya dalam bidang computer, pengetahuan juga menentukan berhasil tidaknya pelaksanaantugas yang diberikan.
- 2) Keterampilan (*skill*) merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi/perusahaan dengan baik, selain pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sikap pegawai.
- 3) Sikap (*attitude*) adalah pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan instansi/perusahaan.

Kompetensi seorang pegawai dapat dilihat dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Kegiatan pengelolaan arsip tidak semua orang mampu melakukannya dengan baik, karena kegiatan pengelolaan arsip selain harus memiliki pengetahuan juga sangat membutuhkan keterampilan di bidang kearsipan Menurut (Kuswantoro & Hartati, 2019). Sedangkan Menurut (Komara, 2019) bahwa *competency* (kompetensi) adalah gambaran perilaku, sedangkan kompetensi (keterampilan) adalah gambaran tugas atau hasil kerja. Dengan demikian, kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang

menggambarkan motif, ciri-ciri pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan, yang dimiliki oleh seseorang yang berkinerja unggul.

Berdasarkan pengertian kompetensi menurut para ahli dapat di simpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya kemampuan dalam kinerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Rembulan & Darmawati, (2021) menggolongkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional dan
- 7) Kemampuan intelektual

2.2.2 Jenis-jenis Kompetensi

Rembulan dan Darmawati (2021) menjelaskan bahwa ada beberapa jenis kompetensi yaitu:

- 1) *Planning Competency* merupakan kemampuan Menyusun rencana menetapkan visi, misi dan strategi.

- 2) *Influence Competency* merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu atau bekerja.
- 3) *Communication Competency* merupakan kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Self Management Competency* merupakan kemampuan memotivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelolah pembelajaran sendiri, fleksibilitas dan berinisiatif.

2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi menurut Edi Jusriadi (2019) mengatakan bahwa kompetensi merupakan hal yang mendasari karakteristik individu seperti:

- 1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan tindakan. Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar seseorang lebih giat dalam bekerja.

- 2) Watak/sifat

Watak/sifat merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi tertentu. Indikatornya seperti dorongan untuk lebih melati karakteristik mental seseorang agar dapat memenuhi peraturan instansi atau organisasi.

- 3) Konsep diri

Konsep diri merupakan sikap percaya diri, nilai-nilai atau citra diri seseorang. percaya diri merupakan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi. Indikatornya seperti dorongan untuk

berpenampilan, tutur Bahasa dan perilaku yang baik dalam instansi maupun organisasi.

4) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Indikatornya seperti dorongan dalam diri seseorang agar dapat memperluas pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan instansi.

5) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau kemampuan mental tertentu, termasuk berfikir analisis dan konseptual. Indikatornya seperti dorongan guna memiliki keterampilan kerja.

2.3 Motivasi

Pemimpin pada dasarnya sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi. pegawai. Teori motivasi harus diahami oleh pemimpin sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi Pegawai untuk bekerja, motivasi merupakan sebuah dorongan, baik dorongan dari diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari orang lain. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak meakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Zaini et al., (2020) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang didorong, mengarahkan, dan mengerakkan individu untuk mencapai suatu tujuan. Sejalan dengan Halbesleben dan Wheeler (Ma'ruf et al., 2019) Berpendapat bahwa proses dasar motivasi terjadi dari kebutuhan. Kebutuhan membentuk impuls yang diikuti untuk mencapai tujuan. Dalam konteks sistem

motivasi meliputi tiga unsur yang saling terintegrasi dan saling bergantung antara lain yaitu; kebutuhan, dorongan dan tujuan. Sedangkan Menurut (Sutrisno et al., 2021) bahwa Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Kurniawan et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Sedangkan Simamora (Yuningsih & ., 2019) Motivasi pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, dan kesempatan untuk bekerja. Menurut (Pham & Nguyen, 2020) motivasi merupakan proses pemuasan kebutuhan, artinya Ketika kebutuhan, individu dipenuhi atau dimotivasi oleh faktor-faktor tertentu, individu itu akan mengerahkan upaya yang luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi/instansi.

Menurut Manane & Redikson (2020) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bawahan mau bekerjasama, bekerja efektif dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Herzberg, (Manane, 2020) yaitu Teori yang dikembangkannya dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan pemeliharaan atau hygiene.

Menurut Robbins dan Judge dalam Manajemen Talenta, (2022: 226) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Samsudin 2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau

mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dapat juga diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kejanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan sebuah alat penggerak untuk mencapai suatu tujuan, penggerak itu sendiri dapat bersumber dari orang lain maupun bersumber dari diri sendiri selain itu, kehadiran pemimpin sangat mempengaruhi motivasi dari bawahan sehingga akan semakin mudah dalam pencapaian suatu tujuan.

2.3.1 Faktor-Faktor Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah melemahkan motivasi kerja seseorang faktor-faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab yang fleksibel.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut menurut Indrawati, (2021).

- 1) Untuk mengubah perilaku pegawai/karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Untuk meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Untuk meningkatkan produktivitas dan efisien dan
- 7) Untuk menumbuhkan loyalitas pegawai/perusahaan di sebuah instansi/organisasi

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Asmin & Supu, 2019) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan , kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai yaitu:

1) Gaji (*salaries*)

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

2) Kondisi kerja (*work condition*)

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

5) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

2.4. Disiplin Kerja

Kinerja setiap pegawai pasti berbeda-beda meskipun memiliki latar belakang pendidikan yang sama, lingkungan kerja yang sama dan sebagainya. Ada sebagian orang yang merasa disiplin kerjanya sudah cukup tinggi dan sedang. Namun hanya sebagian kecil pegawai yang merasa bahwa disiplin kerjanya rendah karena memiliki kepercayaan yang tinggi. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka dapat membantu seseorang untuk memperbaiki sikap dan pengetahuan, dengan demikian akan dapat membentuk seseorang menjadi meningkat prestasinya dalam bekerja.

Menurut Rahmadiani & Jusriadi (2018) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan pada suatu aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai menyatakan bahwa disiplin yaitu kesanggupan untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Menurut (Kurniawan et al., 2020) bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mahmud (2019), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini berarti disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan/instansi. Sedangkan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Nurjaya et al., 2021).

Menurut (Hasibuan, 2012:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma social yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa parah ahli diatas menunjukkan bahwa pada dasarnya disiplin kerja mendorong bagi setiap pegawai untuk dapat menjadi taat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya konsep disiplin kerja dapat mengubah perilaku pegawai menjadi lebih taat terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi diantaranya menurut (Hasibuan, Mahmud, 2019) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai/karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai/karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai/karyawan dalam pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi/perusahaan supaya kedisiplinan pegawai/karyawan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi

Sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi atau organisasi seperti sikap, perilaku indisipliner tentu akan berkurang perangkat yang akan melanggar.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai/karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai/karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada instansi/ perusahaan tersebut.

8) Hubungan Kemausiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan crossrelationship hendaknya harmonis.

2.4.2 Indikator Disiplin kerja

Hasibuan mengemukakan bahwa indikator kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut, (Putra & Aprianti, 2020):

1) Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.

2) Tingkat Kesetiaan/kepatuhan pada peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerjayang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam pekerjaan meliputi: melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

2.5 Kinerja

Seiring dengan perubahan paradigma dalam mengelola organisasi, baik publik atau privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi suatu yang sangat penting sekaligus krusial. Sehingga dalam penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau melihat kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kurniawan et al., (2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Tumanggor & Girsang, 2021) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Halomoan (2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Barsah, 2019) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian suatu hasil berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang atau jasa dengan melalui proses kerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.1 Indikator Kinerja

Menurut Abijaya (2019) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang mencakup antara lain: ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup pada hasil dari pelaksanaan kerja, bukan hanya pelaksanaan kerja yang rutin, melainkan seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra dengan hasil yang baik.

3) Keandalan/Kemampuan

Keandalan/kemampuan yang dimaksud yaitu untuk menyediakan pelayanan cepat dan akurat. Kinerja harus sesuai dengan harapan masyarakat tanpa kesalahan yang antara lain: instruksi, inisiatif, dan kerajinan.

4) Sikap Perasaan

Sikap perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya yang mencakup antara lain: sikap pimpinan terhadap bawahan, sikap dalam pekerjaan, dan keinginan untuk meningkatkan hasil pekerjaan.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Aminah & Jusriadi (2018) mengajukan suatu gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan selama bekerja di dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang:

- 1) Individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, serta demografi yang mencakup umur dan jenis kelamin,
- 2) Organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan imbalan dan prosedur kerja,
- 3) Psikologis meliputi persepsi, sikap dan kepribadian.

2.6 Tinjauan Peneliti Sebelumnya

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurlindah & Rahim, 2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan, Metode deskriptif survey dengan teknik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $p=0,488>0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,079, variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P=0,00<0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,763, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P=0,006<0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,168.

Penelitian yang dilakukan (oleh Ahmadi & Sulistyono, 2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor, Metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didapat nilai t hitung untuk kompetensi (X1) sebesar 3.903 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.903 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didapat nilai t hitung untuk kepemimpinan (X2) sebesar 2.132 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $2.132 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didapat nilai t hitung untuk disiplin kerja (X3) sebesar 5.925 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $5.925 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian yang dilakukan (Rohmah & Mahfud, 2021) dengan judul Pengaruh Budaya Kaizen, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonosobo. Metode pendekatan kuantitatif menggunakan analisis Regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel budaya kaizen diperoleh koefisien regresi 0,520 dengan probability pada $0,000 < 0,05$ dengan t hitung $6,387 > t$ tabel 1,99897, artinya budaya kaizen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Variabel disiplin kerja diperoleh koefisien regresi 0,352 dengan probability $0,005 < 0,05$ dengan t hitung $2.949 > t$ tabel 1,99897, artinya bahwa variabel disiplin kerja secara individu mempunyai

pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Variabel kompetensi diperoleh koefisien regresi 0,206 dengan probability 0,028 <0,05 dengan t hitung 2,254 > t tabel 1,99897 artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan (Abdul Azis Norwijaya1, 2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaiaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan. Metode pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa : Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Kompetensi, Disiplin Kerja, Sikap Mental dan Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dan Kompetensi yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja pegawai, di Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Muhammad, 2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar Muhammad. Metode Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Temuan Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R^2

sebesar 0,790 atau 79 %, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan (Pratamiaji et al., 2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, stress kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain

Penelitian yang dilakukan (Zakaria & Herawati, 2021) dengan judul Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. Jenis penelitian Kuantitatif dengan menerapkan metode sensus Hasil dari penelitian ini yaitu, ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi intrinsik, kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji Sobel tes menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dan kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian yang dilakukan (Mulia & Saputra, 2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Metode penelitian Kuantitatif Deskriptif. Hasil penelitian diketahui bahwa : 1). kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. 2). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. 3). Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 3 didukung. 4). Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Dengan demikian hipotesis 4 didukung

Hasil penelitian yang dilakukan (Noviyanti* & Brata Ismaya, 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Metode analisis deskriptif

kuantitatif, data hasil analisis dibantu dengan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai signifikan (0,191) lebih besar dari 0,05 dan t hitung (1,319) lebih kecil dibandingkan t tabel (1,993), namun hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (5,714) lebih besar dibandingkan tabel (1,993) dan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta dengan nilai F hitung = 32,792 lebih besar dari F tabel 3,12 (dilihat dari Ftabel) dengan nilai probabilitas yakni $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang dilakukan (Puji Astuti & Marlina Kurnia, 2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Metode analisis *purposive sampling* diperoleh sebanyak 54 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Shinta Nur Arifah & Muhsin, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. Metode analisis menggunakan uji parsial, analisis jalur, sobel test dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan t-hitung 4,222, 3,081 dan 2,568. selain itu terdapat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa dengan t-hitung 2,479, 1,941, 4,622, 2,204. motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan disiplin kerja dan kepemimpinan pada kinerja Perangkat Desa dengan nilai t-hitung 2,22 dan 2,13. Namun motivasi kerja terbukti tidak memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa dengan t-hitung 1,87.

Hasil penelitian yang dilakukan (Yusuf Indrajaya 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value}=0,001$), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value}=0,017$), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value}=0,015$), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ($p\text{-value}=0,000$), beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi ($p\text{-value}=0,000$), kompetensi melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja ($p\text{-value}=0,013$), dan beban kerja melalui motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value}=0,014$).

2.7 Kerangka Pikir

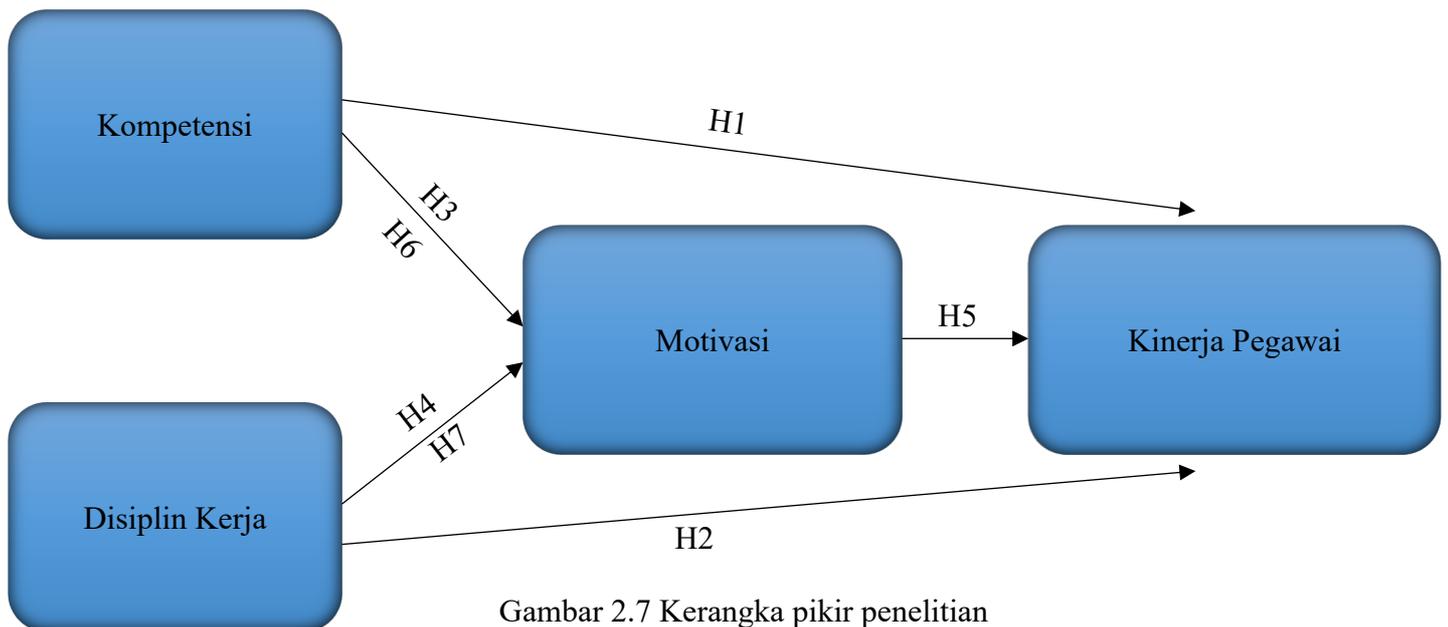
Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan kerangka konsep. Hal tersebut agar lebih memudahkan dalam memberikan gambaran suatu hubungan atau kegiatan anatar konsep yang satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti.

Setiap organisasi baik publik swasta maupun publik tertentu mengharapkan agar memiliki kinerja yang maksimal. Begitupun dengan pegawai di Kabupaten Takalar yang senantiasa berbenah dalam meningkatkan kinerjanya agar semakin memudahkan dalam pencapaian organisasinya. Namun perlu kita ketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja tentu dibutuhkan kinerja keras pemimpin agar melakukan identifikasi sejak dini terkait kondisi dan kebutuhan pegawai agar lebih memudahkan dalam mengelola organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menganalisis sejauh mana Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di Kabupaten Takalar.

Indikator pengukuran kompetensi pada penelitian ini menggunakan teori Spencer and Spencer (Edi Jusriadi, 2019) yang meliputi Motif, Konsep diri, Sifat/Watak, Pengetahuan, Keterampilan. Selanjutnya pengukuran motivasi pada penelitian ini menggunakan teori Abraham Maslow (Asmin & Supu, 2019) yang meliputi Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan dan keselamatan kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi diri.

Indikator pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan teori Hasibuan (Putra & Aprianti, 2020) yang meliputi di antaranya adalah ketepatan waktu, tingkat kesetiaan/kepatuan pada peraturan, dan menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab. Selanjutnya pengukuran kinerja menggunakan teori Mengkunegara (Abijaya, 2019) yang meliputi diantaranya adalah Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Keandalan/Kemampuan, sikap perasaan. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), serta variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y) dan motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan uraian teori dan peneliti sebelumnya maka penelitian ini bermaksud untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.7 Kerangka pikir penelitian

Kerangka pikir penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai melalui motivasi. Dengan kompetensi yang sesuai kemudian motivasi yang diperoleh dan kedisiplinan kerja yang patuh terhadap aturan yang berlaku memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, karena kompetensi dan kedisiplinan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai melalui motivasi.

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.

H2: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.

H3: Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kabupaten Takalar.

H4: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kabupaten Takalar.

H5: Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Takalar.

H6: Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar.

H7: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kabupaten Takalar.