

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BABELAN

Andini Shinta Rahayu¹, Rini Wijayaningsih^{2*}, Agus Dharmanto³.

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

andinishinta7@gmail.com¹, rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id^{2*},
agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id³.

*corresponden author: rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Motivasi Kerja,
Disiplin kerja Kompetensi
Sumber Daya Manusia, Kinerja
Pegawai

Received : 03, Aug

Revised : 10, Aug

Accepted: 30, July

©2023The Author(s): This is an
open-access article distributed
under the terms of the [Creative
Commons Atribusi 4.0
Internasional](#).



ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi di Kecamatan Babelan berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia. Perbedaan tingkat motivasi, kedisiplinan, serta kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Babelan. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kecamatan Babelan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.8. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, evaluasi model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Babelan.

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Husna & Prasetya, 2024). Seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, transparan, dan berkualitas,

pemerintah dituntut untuk memiliki aparaturnya yang profesional dan mampu melaksanakan tugas secara efektif.

Kecamatan Babelan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Berdasarkan Profil Kecamatan Babelan Tahun 2025, wilayah ini memiliki jumlah penduduk sebanyak 291.846 jiwa, sehingga kebutuhan terhadap pelayanan publik semakin tinggi. Namun, hasil wawancara dan prasurvei menunjukkan masih terdapat permasalahan, seperti keterlambatan pelayanan, rendahnya motivasi kerja, kurangnya kedisiplinan, serta kompetensi pegawai yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas pelayanan dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia. Motivasi kerja menjadi pendorong pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal (Robbins & Judge, 2022). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang mendukung efektivitas kerja (Suwanto, 2022). Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional (Amang, 2023). Hasil prasurvei menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan pegawai yang kurang termotivasi, belum disiplin dalam ketepatan waktu, dan belum sepenuhnya menguasai tugas serta prosedur kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Wau *et al.* (2021); Nahrisah *et al.* (2024); Sitorus *et al.* (2025). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada instansi dan karakteristik responden yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat menggambarkan kondisi pegawai di Kecamatan Babelan. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara parsial pada lingkungan Kecamatan Babelan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Babelan, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas pelayanan publik serta menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan sehingga menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fadliani *et al.* (2025) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan Santi & Yustin (2024) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai target organisasi secara optimal. Selain itu, Yulinda (2023) menekankan bahwa kinerja pegawai merupakan perwujudan perilaku dan

kemampuan dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar organisasi yang berkaitan dengan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik. Secara keseluruhan, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkualitas. Menurut Kasmir (2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian, yang mencakup kompetensi serta keterampilan individu dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, yaitu pemahaman mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Rancangan Kerja, yang mencakup strategi atau perencanaan kerja yang efektif.
- 4) Kepribadian, yang mencerminkan karakter dan sifat individu. Perbedaan kepribadian ini memengaruhi cara pegawai bekerja, berinteraksi dengan rekan kerja, dan menghadapi tekanan pekerjaan.
- 5) Motivasi Kerja, yakni dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengatur, membimbing, dan mengarahkan bawahan.
- 7) Gaya Kepemimpinan, yaitu cara atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, yang mencakup norma, kebiasaan, dan nilai yang berlaku di lingkungan kerja.
- 9) Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau puas pegawai sebelum, selama, dan setelah melaksanakan pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja, mencakup kondisi fisik, sarana, dan hubungan sosial di tempat kerja.
- 11) Loyalitas, yaitu kesetiaan pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk menjaga kepentingan organisasi.
- 12) Komitmen, yaitu kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan, yang menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi terhadap organisasi.
- 13) Disiplin Kerja, yang merupakan usaha pegawai untuk menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh dan konsisten.

Menurut Yulianti & Nurlina (2023), indikator kinerja pegawai meliputi:

- 1) Kuantitas Pekerjaan, merupakan ukuran volume pekerjaan dan tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan, kualitas pekerjaan berkaitan dengan tingkat akurasi, ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- 3) Kemandirian, kemandirian mengacu pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa tergantung pada bantuan orang lain.

- 4) Inisiatif, pegawai yang memiliki inisiatif tinggi mampu menemukan solusi kreatif dan beradaptasi terhadap perubahan atau masalah yang muncul di lingkungan kerja.
- 5) Kerjasama, kerjasama merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja maupun pihak lain di organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan rangkaian nilai, sikap, dan dorongan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi perilaku dan usahanya dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja menjadi faktor penting karena dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Afandi & Bahri (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Wijayaningsih (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang memengaruhi semangat dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, Motivasi kerja merupakan faktor penting yang tidak hanya mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, tetapi juga meningkatkan kinerja, komitmen, inisiatif, dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ismail *et al.* (2025), faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari:

- 1) Pengakuan dan Penghargaan atas Prestasi, pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atau organisasi terhadap pencapaian pegawai dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.
- 2) Insentif atau Bonus Kinerja, insentif berupa reward finansial maupun non-finansial menjadi dorongan eksternal yang signifikan untuk meningkatkan motivasi pegawai.
- 3) Tantangan Pekerjaan dan Peluang Pengembangan Diri, pekerjaan yang menantang dan adanya kesempatan pengembangan kemampuan individu dapat memacu pegawai untuk meningkatkan keterampilan serta kinerjanya.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Rivai, 2020), yaitu:

- 1) Rasa aman dalam bekerja, Pegawai perlu merasa aman dalam melaksanakan tugas, baik dari segi keselamatan maupun kepastian pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang sesuai dan adil, Kantor kecamatan perlu memberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas sesuai ketentuan pemerintah dan adil bagi seluruh pegawai.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung, Lingkungan kerja harus mendukung agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan termotivasi.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja, Pegawai yang menunjukkan kinerja baik perlu mendapatkan pengakuan atau penghargaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan tata tertib organisasi secara konsisten. Menurut Afandi & Bahri (2020), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Syalsabillah *et al.* (2025) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, dan tata tertib organisasi, serta konsisten melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap waktu, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, ketaatan pada peraturan, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, Nurhayati *et al.* (2025) menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan, efisiensi, dan efektivitas operasional organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kombinasi antara kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi dalam pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, dan kesungguhan dalam bekerja yang mendukung keteraturan, efisiensi, dan efektivitas organisasi.

Menurut Syalsabillah *et al.* (2025) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Kejelasan tujuan dan kompetensi pegawai, pegawai yang memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya, serta memiliki kompetensi yang memadai, cenderung mampu mengatur waktu dan melaksanakan pekerjaan secara lebih disiplin.
- 2) Kepemimpinan teladan, pemimpin yang menampilkan perilaku disiplin dan profesional akan menjadi contoh bagi pegawai.
- 3) Sistem kompensasi yang proporsional, pemberian penghargaan, insentif, atau apresiasi yang adil sesuai dengan kinerja pegawai mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan mempertahankan kedisiplinan.
- 4) Efektivitas pengawasan, pengawasan yang konsisten, terstruktur, dan jelas memberikan batasan yang pasti bagi pegawai.
- 5) Ketegasan sanksi terhadap pelanggaran, penerapan sanksi yang tegas dan adil terhadap pelanggaran disiplin memperkuat kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan mengacu pada Nurhayati *et al.* (2025), yaitu:

- 1) kesadaran, Menggambarkan sejauh mana pegawai menyadari pentingnya disiplin kerja, termasuk memahami aturan, prosedur, dan konsekuensi jika melanggar.
- 2) ketepatan waktu, Menunjukkan kemampuan pegawai untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
- 3) tanggung jawab, Menunjukkan sejauh mana pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan, serta kesungguhan dalam menyelesaikannya dengan baik.
- 4) kepatuhan terhadap aturan, Mengukur ketaatan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan kebijakan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- 5) ketegasan atau keberanian dalam menjalankan tugas, Menggambarkan kemampuan pegawai untuk bersikap tegas, menyatakan pendapat, dan

mengambil tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi tanpa melanggar norma.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Risqiah *et al.* (2024) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas secara efektif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Puspitasari *et al.* (2018) menjelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif serta menjadi dasar dalam menjalankan fungsi, tanggung jawab, dan kewenangan. Sari *et al.* (2024) menyatakan bahwa bahwa kompetensi SDM adalah seperangkat karakteristik yang mencerminkan kapasitas seseorang dalam menjalankan pekerjaannya melalui kombinasi analisis pekerjaan, kemampuan teknis, dan perilaku kerja yang relevan. Sadikin (2024), menunjukkan bahwa kompetensi bukan sekadar trait atau karakteristik individu yang statis, melainkan kapasitas yang dapat dikembangkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, kompetensi sumber daya manusia merupakan keseluruhan kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif, produktif, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Randan *et al.* (2023), Kompetensi SDM terdiri dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Pengetahuan, pengetahuan merupakan kemampuan pegawai dalam memahami teori, prosedur, informasi, dan aturan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik dapat melaksanakan tugas dengan benar, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.
- 2) Keterampilan, keterampilan mencakup kemampuan praktis pegawai dalam melaksanakan tugas, baik keterampilan teknis, operasional, maupun keahlian khusus yang dibutuhkan. Pegawai dengan keterampilan yang memadai mampu bekerja secara efisien, akurat, dan produktif.
- 3) Perilaku atau Sikap, perilaku atau sikap berkaitan dengan cara pegawai bertindak dan berinteraksi di lingkungan kerja. Faktor ini mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, etika kerja, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan dan atasan. secara efisien, akurat, dan produktif.

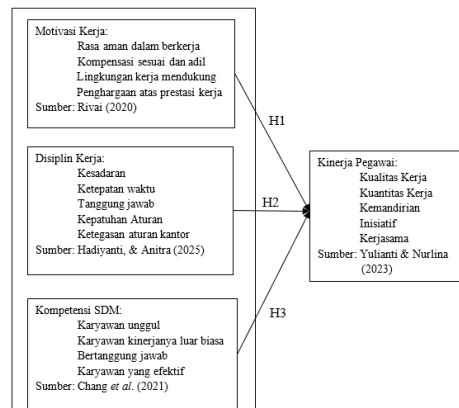
Dalam penelitian ini, kompetensi sumber daya manusia mengacu pada Chang *et al.* (2021) yang mengemukakan indikator kompetensi meliputi:

- 1) Karyawan unggul, Pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kualitas kerja di atas standar organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi lebih dibandingkan pegawai lainnya.
- 2) Karyawan dengan kinerja luar biasa, Pegawai yang mampu mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Bertanggung jawab, Pegawai yang dapat menyelesaikan setiap tugas dengan baik, dapat diandalkan, dan bersedia memperbaiki kesalahan jika terjadi.

- 4) Karyawan yang efektif, Pegawai yang bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan tepat sasaran dan menghasilkan output yang sesuai tujuan organisasi.
- 5) Karyawan yang giat dalam pekerjaan, Pegawai yang memiliki motivasi, antusiasme, dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H3: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai dugaan sementara mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang disusun berdasarkan teori dan harus dibuktikan melalui pengujian empiris (Hamdani & Sa'diyah., 2025). Hipotesis penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kecamatan babelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Kecamatan Babelan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kecamatan Babelan sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Babelan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui

kuesioner dan data sekunder yang berasal dari dokumen serta informasi pendukung instansi.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompetensi sumber daya manusia (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala likert empat poin berdasarkan indikator yang telah ditetapkan pada masing-masing variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Tahapan analisis meliputi evaluasi outer model melalui uji validitas dan reliabilitas, evaluasi inner model menggunakan nilai *R-square* dan *F-square*, serta pengujian hipotesis berdasarkan nilai *T-statistics* dan *P-values* untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Konvergen

A. Outer Loading

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan melihat nilai *outer loading*. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$ (Sarstedt et al., 2022). Hasil pengujian *outer loading* disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,815	Valid
	X1.2	0,767	Valid
	X1.3	0,861	Valid
	X1.4	0,861	Valid
	X1.5	0,884	Valid
	X1.6	0,795	Valid
	X1.7	0,838	Valid
	X1.8	0,845	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,916	Valid
	X2.2	0,752	Valid
	X2.3	0,814	Valid
	X2.4	0,846	Valid
	X2.5	0,759	Valid
	X2.6	0,789	Valid
	X2.7	0,769	Valid
	X2.8	0,732	Valid
	X2.9	0,938	Valid
	X2.10	0,942	Valid
Kompetensi SDM (X3)	X3.1	0,718	Valid
	X3.2	0,803	Valid

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	X3.3	0,817	Valid
	X3.4	0,790	Valid
	X3.5	0,792	Valid
	X3.6	0,919	Valid
	X3.7	0,928	Valid
	X3.8	0,848	Valid
	X3.9	0,748	Valid
	X3.10	0,796	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,880	Valid
	Y.2	0,868	Valid
	Y.3	0,877	Valid
	Y.4	0,749	Valid
	Y.5	0,713	Valid
	Y.6	0,800	Valid
	Y.7	0,833	Valid
	Y.8	0,775	Valid
	Y.9	0,858	Valid
	Y.10	0,755	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan table 1.1 hasil uji *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator X2.10 sebesar 0,942, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y.5 sebesar 0,713. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

B. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 1.2 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja (X1)	0.696
Disiplin Kerja (X2)	0.688
Kompetensi SDM (X3)	0.670
Kinerja Pegawai (Y)	0.661

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50, yaitu Motivasi Kerja (0,696), Disiplin Kerja (0,688), Kompetensi Sumber Daya Manusia (0,670), dan Kinerja Pegawai (0,661). Nilai AVE tertinggi terdapat pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,696, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,661. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Menurut

Cheung *et al.* (2024), validitas diskriminan menunjukkan kemampuan suatu konstruk untuk dibedakan secara empiris dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode *cross loading*, yaitu dengan membandingkan nilai loading setiap indikator pada konstruk yang diukurnya dengan konstruk lain. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Hasil Cross Loading

Indikator	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompetensi SDM (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,815	0,067	0,077	0,468
X1.2	0,767	0,168	0,361	0,385
X1.3	0,861	0,009	0,153	0,408
X1.4	0,861	0,098	0,310	0,514
X1.5	0,884	0,064	0,202	0,474
X1.6	0,795	0,113	0,105	0,241
X1.7	0,838	0,062	0,233	0,460
X1.8	0,845	0,039	0,212	0,439
X2.1	0,011	0,916	0,039	0,489
X2.2	0,111	0,752	0,299	0,303
X2.3	0,176	0,814	0,247	0,128
X2.4	0,093	0,846	0,201	0,325
X2.5	0,302	0,759	0,344	0,131
X2.6	0,022	0,789	0,130	0,324
X2.7	0,102	0,769	0,310	0,161
X2.8	0,184	0,732	0,344	0,095
X2.9	0,016	0,938	0,118	0,398
X2.10	0,021	0,942	0,132	0,411
X3.1	0,165	0,104	0,718	0,324
X3.2	0,303	0,091	0,803	0,548
X3.3	0,143	0,208	0,817	0,385
X3.4	0,277	0,054	0,790	0,474
X3.5	0,093	0,038	0,792	0,419
X3.6	0,268	0,294	0,919	0,472
X3.7	0,221	0,303	0,928	0,504
X3.8	0,326	0,155	0,848	0,520
X3.9	0,046	0,116	0,748	0,357
X3.10	0,106	0,307	0,796	0,337
Y.1	0,446	0,406	0,427	0,880
Y.2	0,529	0,347	0,527	0,868
Y.3	0,417	0,318	0,498	0,877
Y.4	0,584	0,231	0,357	0,749
Y.5	0,380	0,209	0,457	0,713
Y.6	0,233	0,351	0,501	0,800
Y.7	0,480	0,292	0,439	0,833
Y.8	0,415	0,359	0,286	0,775
Y.9	0,355	0,428	0,516	0,858
Y.10	0,409	0,248	0,376	0,755

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)
Berdasarkan Tabel 1.3, hasil uji validitas diskriminan melalui *cross loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* pada variabel Motivasi Kerja (X1) berkisar antara 0,767–0,884, Disiplin Kerja (X2) 0,732–0,942, Kompetensi SDM (X3) 0,718–0,928, dan Kinerja Pegawai (Y) 0,713–0,880. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian. Dalam PLS-SEM, reliabilitas dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, di mana suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memenuhi nilai yang dipersyaratkan (Subhaktiyasa., 2024). Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4 Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	Ket
Motivasi Kerja (X1)	0,938	0,946	0,948	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,951	0,994	0,956	Reliabel
Kompetensi SDM (X3)	0,945	0,954	0,953	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,942	0,947	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)
Berdasarkan Tabel 1.4, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (0,951) dan terendah pada Motivasi Kerja (0,938). Sementara itu, nilai *Composite Reliability (rho_c)* tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (0,956) dan terendah pada Motivasi Kerja (0,948). Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Inner Model

1. Uji *Collinearity Statistic* (VIF)

Uji Collinearity Statistics (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas antar variabel eksogen berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Shmueli *et al.* (2024). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5 Uji *Collinearity Statistic* (VIF)

Variabel	VIF
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,069
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,043
Kompetensi SDM (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,113

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5, seluruh variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 5, yaitu Motivasi Kerja (1,069), Disiplin Kerja (1,043), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (1,113). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. R-Square

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Menurut Hair *et al.* (2021), Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.6.

Tabel 1.6 Uji R-Square

Variabel	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai (Y)	0.691

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan tabel 1.6, nilai *Adjusted R-square* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 69,1%, sedangkan 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat.

3. Uji F-Square

Hasil pengujian *effect size* (f^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Nilai *effect size* (f^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7 Hasil F-square

Variabel	F-Square
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,530

Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,910
Kompetensi SDM -> Kinerja Pegawai (Y)	0,942

Sumber: Data diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.7, nilai *effect size* (f^2) pada Motivasi Kerja (0,530), Disiplin Kerja (0,910), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (0,942) seluruhnya berada pada kategori pengaruh besar ($f^2 > 0,35$). Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai *effect size* tertinggi, sehingga memberikan kontribusi terbesar terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* pada SmartPLS untuk menguji pengaruh antarvariabel. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 1.8

Tabel 1.8 Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) - > Kinerja Pegawai (Y)	0,402	0,387	0,089	4,531	0,000
Disiplin Kerja (X2) - > Kinerja Pegawai (Y)	0,521	0,510	0,110	4,736	0,000
Kompetensi SDM (X3) - > Kinerja Pegawai (Y)	0,547	0,534	0,086	6,383	0,000

Sumber: Data Diolah Peneliti menggunakan SmartPLS V. 4.1.1.8 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.8, seluruh variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$. Hasil pengujian masing-masing hipotesis dijelaskan sebagai berikut.

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,402, *T-Statistics* sebesar 4,531, dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian, H1 diterima, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan.

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *Original Sample*

sebesar 0,521, *T-Statistics* sebesar 4,736, dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Babelan.

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,547, *T-Statistics* sebesar 6,383, dan *P-Values* sebesar 0,000. Dengan demikian, H3 diterima, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka semakin tinggi kinerja pegawai Kecamatan Babelan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,402, *T-Statistics* sebesar 4,531, dan *P-Values* sebesar 0,000, sehingga H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan teori Rivai (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, serta didukung oleh penelitian Khairunnisa & Gulo (2022) serta Sulastri & Karmelia (2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,521, *T-Statistics* sebesar 4,736, dan *P-Values* sebesar 0,000, sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori Ali *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta didukung oleh penelitian Ariefiantoro *et al.* (2023) dan Yuliani *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan

Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan

Babelan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,547, *T-Statistics* sebesar 6,383, dan *P-Values* sebesar 0,000, sehingga H3 diterima. Variabel ini memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel independen lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap pegawai akan meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas dan pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama (2023), Khairunnisa & Gulo (2022), Ariefiantoro *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mampu meningkatkan efektivitas kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Babelan. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan di Kecamatan Babelan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dengan ini disimpulkan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1. Kecamatan Babelan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Kecamatan Babelan juga perlu meningkatkan disiplin kerja melalui evaluasi kinerja secara berkala, pengawasan yang efektif, serta pembagian beban kerja yang sesuai agar penyelesaian tugas lebih tepat waktu dan kinerja pegawai semakin optimal.
3. Kecamatan Babelan disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, *workshop*, dan program

pengembangan kompetensi sesuai bidang tugas sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif, profesional, dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan.

4. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representative.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), Hal. 235-246.
- Chang, K., Kuo, C.-C., Quinton, S., Lee, I., Cheng, T.-C., & Huang, S.-K. (2021). Subordinates' competence: A potential trigger for workplace ostracism. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), Hal. 1801-1827.
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*, 41, 745-783.
- Fadliani, A., Said, M., & Abubakar, H. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), Hal. 281-285.
- Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, 2(2), 64-73.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), Hal. 19-28.
- Ismail, R. Y., Laekkeng, M., & Amir, A. (2025). Linking Competence, Motivation, and Work Discipline to Employee Performance: An Empirical Study of the Regional Development Planning, Research, and Development Agency of Kepulauan Selayar Regency, Indonesia. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 5(1), Hal. 01-08.
- Khairunnisa, M. & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, Vol. 2 No. 4, Hal. 139-150.
- Puspitasari, P. C., Murwaningsih, T., & Sutaryadi. (2018). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Sekretariat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(4), Hal. 66-79

- Randan, J. F., Mardjuni, S., & Mane, A. (2023). Pengaruh dimensi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis*, 12(1),Hal. 45–57.
- Risqiah, N., Amina, S., & Ismail, I. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Kompetensi dan motivasi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*,Hal. 2(12)
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadikin, M. R. (2024). Employee Competencies Strategy; A Human Resource Management Perspective. *International Journal of Research and Scientific Innovation (IJRSI)*.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *Partial least squares structural equation modeling*. Springer.
- Santi, J., & Yustin, T. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 8(4), 1.
- Sari, N. I., Nada, R., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun Dasar Kompetensi SDM dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan yang Terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), Hal. 2-18.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609.
- Syalsabillah, H., Norfima, S., & Isabella, I. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan tahun 2025. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 8(1),Hal. 151–160.
- Wijayaningsih, Dra. Rini, M.M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Sebuah Sistem dan Strategi Manajemen dalam Organisasi*. Universitas Bhayangkara.
- Yulinda. (2023). Peran disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Walikota Jakarta Selatan dimediasi oleh kompetensi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 1(4),Hal. 383–403.