

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar

Dela Puspitasari^{1*}, Muhsin Wahid², Nurwana³

delpuspitaal@gmail.com^{1*}, muhsin.wahidl@umi.ac.id², nurwana.nurwana@umi.ac.id³

^{1*}program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sulawesi selatan kota makassar. Penelitian ini dilakukan di Makassar dengan membagikan kuesioner kepada 55 responden. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji t dan uji F dengan jalur bantu SPSS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam organisasi karena kualitas dan kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. sumber daya manusia merupakan aset strategis yang harus dikelola secara efektif untuk menghasilkan produktivitas yang optimal. Dalam konteks organisasi publik seperti Kantor Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar, peran karyawan sangat menentukan dalam menjalankan tugas pelayanan, pengawasan, dan pelaksanaan kebijakan di sektor energi dan mineral. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja. Manajemen sumber daya manusia yang saling berkaitan dan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan pertama motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2022), motivasi terdiri dari faktor intrinsik (motivator) dan ekstrinsik (hygiene) yang dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Seorang pegawai yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan semangat

kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Siagian (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang disiplin akan bekerja secara tertib, tepat waktu, dan bertanggung jawab Ketiga, kompetensi kerja mencakup kemampuan teknis, sikap kerja, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Menurut Spencer & Spencer (2020).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang dan berkaitan langsung dengan kinerja kerja yang unggul. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah beradaptasi, menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, serta mampu berinovasi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Kantor Sumber Daya Energi dan Mineral Provinsi Sulawesi Selatan, keberadaan karyawan yang termotivasi, disiplin, dan kompeten sangat dibutuhkan guna menjamin kualitas pelayanan serta efektivitas pelaksanaan program kerja. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan data internal, masih terdapat perbedaan kinerja di antara karyawan, yang diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi, lemahnya kedisiplinan, serta belum meratanya kompetensi pegawai.

Pegawai mengalami tekanan karena harus menyelesaikan pekerjaan dengan lembur, dan juga pegawai gagal mencapai target kinerja yang diharapkan kemudian berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan, Pegawai merasa kerja kerasnya (misalnya, dalam pengawasan proyek, penyusunan data sumber daya, atau pelayanan publik) tidak dihargai atau diakui oleh pimpinan atau sistem. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier masih perlu ditingkatkan agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Pegawai mengalami tekanan karena harus menyelesaikan pekerjaan dengan lembur, Fenomena ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut agar instansi dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi

Metode Analisis

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149). Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai faktor motivasi, disiplin, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar"

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi pegawai di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. Terdapat dua cara dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu Observasi dan pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar Sebanyak 120 Pegawai.

Hasil

Hasil Analisis Deskriptif

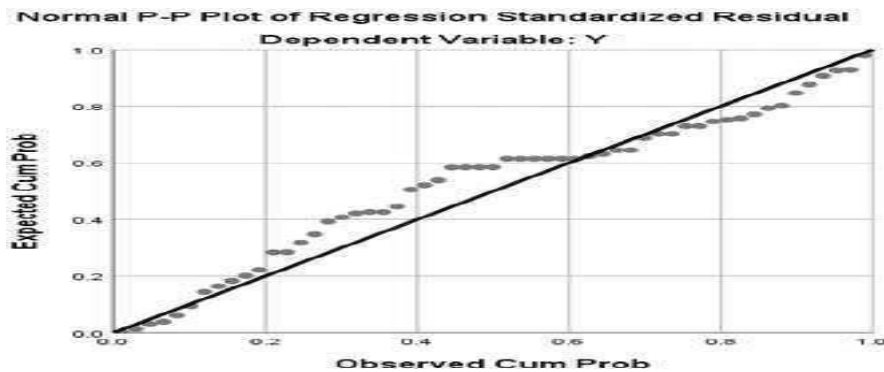
Tabel 1. Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi X1	55	3.20	5.00	4.3600	.43444
Disiplin Kerja X2	55	3.60	48.00	5.3074	5.93407
Kompetensi X3	55	2.80	5.00	4.4327	.46150
Kinerja Pegawai Y	55	2.80	5.00	4.1055	.58481
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 9 di atas, seluruh variabel indikator diukur dari 55 responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas P-Plot



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber : Olah Data, 2026

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik mensyaratkan bahwa error atau residual terdistribusi secara normal, karena kondisi tersebut berperan penting dalam menghasilkan estimasi koefisien yang akurat serta mendukung keabsahan pengujian statistik. Salah satu pendekatan visual yang umum digunakan untuk mengevaluasi normalitas residual adalah Normal Probability Plot (P-P Plot).

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan	
	Tolerance	VIF		
1	Motivasi Kerja X1	.850	1.177	Tidak terjadi multikolinearitas
	Disiplin kerja X2	.526	1.900	Tidak terjadi multikolinearitas
	Kompetensi X3	.495	2.021	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependen Variabel Kinerja pegawai Y

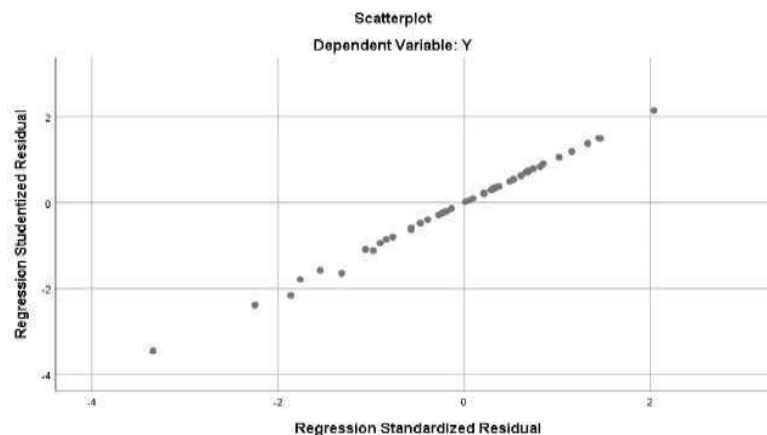
Sumber : Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel 2, di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen Motivasi kerja (X1),

Disiplin kerja (X2), dan Kompetensi (X3) berada di bawah batas kritis 5, sementara nilai tolerance masing-masing variabel berada di bawah 1. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Hasil ini sejalan dengan panduan Hair et al. (2019), Gujarati & Porter (2009), serta Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa nilai $VIF \leq 5$ atau $VIF < 10$ masih berada dalam batas aman dan menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Olah Data, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola penyebaran yang random tersebut mengindikasikan bahwa varian residual bersifat konstan pada seluruh rentang nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Uji Cronbach's Alpha	Nilai minimum Cronbach' s Alpha > 0.60	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.858	0.60	Reliabel
Motivasi kerja (X1)	0.768	0.60	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0.810	0.60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0.853	0.60	Reliabel

Sumber : Olah Data, 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa uji reabilitas yang dilakukan terhadap 55 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini disimpulkan dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.505	.440	
Motivasi X1	.116	.070	.166
Disiplin Kerja X2	.429	.126	.433
Kompetensi X3	.313	.137	.301

Sumber : Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.505 + 0.116 X_1 + 0.429 X_2 + 0.313 X_3$$

- Nilai konstanta variabel independen lainnya tetap maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai dasar sebesar 0,505.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,116 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.116.
- Koefisien Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,429 juga bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.429.
- Kompetensi (X_3) memiliki koefisien positif sebesar 0,313, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi sebesar satu satuan cenderung meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.313.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.505	.440		1.148	.256
Motivasi Kerja X1	.116	.070	.166	1.660	.103
Disiplin kerja X2	.429	.126	.433	3.404	.001
Kompetensi X3	.313	.137	.301	2.293	.026

Sumber : Olah Data, 2026

- Motivasi Kerja (X_1) Variabel memiliki nilai t hitung = 1.660 dengan signifikansi 0,103 (0,05) serta koefisien regresi positif $\beta = 0,116$). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan motivasi kerja secara statistik bukan factor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja (X_2)
- Disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung = 3.404 dengan signifikansi 0,001 (< 0,05) dan koefisien regresi positif ($\beta = 0,429$). Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, serta merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan dibandingkan variabel independen lainnya.
- Kompetensi (X_3) memiliki nilai t hitung = 2,293 dengan signifikansi 0,026 (< 0,05) dan koefisien regresinya positif ($\beta = 0,313$). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.678	3	1.893	22.180	.000 ^b
Residual	4.352	51	.085		
Total	10.029	54			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olah Data, 2026

Berdasarkan Tabel di atas nilai F hitung = 22.180 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan signifikan secara simultan. Artinya: Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi keterikatan. Ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.541	.29210

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Olah Data, 2026

Nilai R sebesar 0.752 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Semakin mendekati angka 1, semakin kuat hubungan linear yang terbentuk. Dengan demikian, ketiga variabel bebas ini secara simultan memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Nilai R Square = 0.566 Nilai R Square sebesar 0.566 mengandung makna bahwa: Sebesar 56,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompetensi (X3) sisanya 43.4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan pengaruhnya lebih rendah dibandingkan variabel disiplin kerja dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tetap berperan dalam mendorong kinerja, kontribusinya belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. beberapa indikator motivasi yang tergolong rendah, khususnya pada Frekuensi Variabel X1.4 dengan persentase 14,5 % penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri. Dan persentase tinggi berada pada frekuensi variabel X1.1 dengan persentase 20,0% yaitu Kebutuhan fisiologis Kebutuhan ini meliputi kecukupan penghasilan, kondisi kerja yang layak, waktu istirahat yang memadai, Berdasarkan tanggapan responden, masih terdapat pegawai yang merasa

bahwa upaya kerja keras yang mereka lakukan belum sepenuhnya diimbangi dengan penghargaan atau insentif yang sepadan. Kondisi ini menyebabkan motivasi kerja belum terbentuk secara optimal dan berkelanjutan.

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 serta nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian, secara statistik motivasi kerja belum mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja tetap dibutuhkan dalam aktivitas kerja, namun dalam penelitian ini motivasi belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Rendahnya pengaruh motivasi ini dapat disebabkan oleh motivasi yang bersifat relatif merata di antara pegawai atau karena faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Selatan. Upaya pimpinan dalam memberikan dorongan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. Hal ini disebabkan oleh frekuensi variabel disiplin kerja yang tinggi berada pada X2.1 dengan persentase 30,9 % yaitu pegawai mematuhi peraturan yang berlaku ditempat kerja. frekuensi variabel terendah disiplin kerja berada pada X2.5 dengan persentase 23,6 % yaitu kualitas dan ketepatan kerja pegawai yang masih kurang. pada Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, tanggung jawab, dan etika kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, mematuhi jam kerja, serta menaati peraturan dan prosedur kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang disiplin.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar. Dapat dilihat dari nilai uji t yang lebih kecil dari 0,05 sehingga secara statistik kompetensi terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. dan frekuensi variabel kompetensi yang paling tinggi berada pada X3.2 dengan persentase 23,6 % hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan teknis dan keterampilan soft skill, persentase frekuensi variabel kompetensi terendah berada pada X3.4 yaitu sikap dan karakteristik pribadi ini menunjukkan bagaimana pegawai menghadapi tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta merespons aturan dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. masih kurang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan sesuai bidang tugas, keterampilan kerja yang memadai, serta sikap kerja yang positif cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan pendapat Komar (2019) yang menyatakan

bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendasari kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu melaksanakan tugas sesuai standar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian ini menyatakan. Bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Motivasi Kerja, motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai uji yang relatif rendah Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sistem penghargaan yang belum optimal, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya pengakuan atas hasil kerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tingkat pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja penting dalam mendukung kinerja, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam memahami pekerjaan, menguasai keterampilan teknis, menunjukkan sikap kerja yang profesional, serta mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara tepat, efektif, dan berkualitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian maka dapat diberikan saran pimpinan instansi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui sistem penghargaan yang lebih proporsional, pemberian pengakuan atas prestasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga ke depannya mampu memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja. Disarankan untuk tetap memperkuat penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang berkelanjutan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Penguatan disiplin kerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja

yang tertib dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. kompetensi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, maka disarankan agar instansi lebih memprioritaskan program pengembangan kompetensi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan teknis yang berkelanjutan, peningkatan kemampuan sesuai bidang tugas, serta pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, profesional, dan berkualitas. Untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan terus menerus meningkatkan kreativitas dari karyawan selaku ujung tombak perusahaan, memberikan tekanan dan pemahaman mengenai kedisiplinan, dan memberikan dukungan positif terhadap karyawan. Dengan cara seperti itu, maka akan menambah nilai tersendiri bagi perusahaan. agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Fayol, H. (2016). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Firmansyah, D. (2023). Analisis pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 112–124.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiyana, D. (2023). Kompetensi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 45–56.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 23–34.
- Ilyas, Y. (2022). *Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI Press.
- Kartika, R. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 201–214.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Komara, E. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(2), 98–108.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Rahmawati, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 67–78.



- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Skinner, B. F. (2013). *Science and Human Behavior*. New York: Free Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2020). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2005). *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widi, R. K. (2018). *Mengukur Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.