

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KABUPATEN
GORONTALO**

OLEH

**MUH. DANIEL S. ISMAIL
E.21.20. 074**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICH SAN GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KABUPATEN
GORONTALO**

OLEH
MUH. DANIEL S. ISMAIL
E.21.20. 074

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 2024

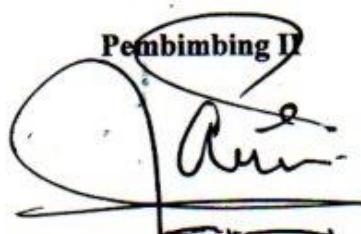
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Musafir, SE.,M.Si
NIDN : 0928116901

Pembimbing II



Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN :0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA
BAND PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KABUPATEN
GORONTALO**

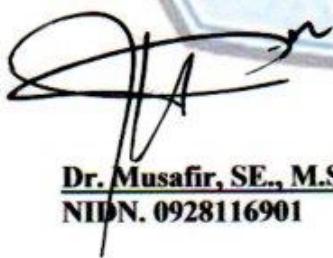
OLEH
MUH. DANIEL S. ISMAIL

E.21.20. 074

**Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)**

1. **Syamsul, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Hasmirati,S.Kom.,MM**
(Anggota penguji)
3. **Nur Rahmi, SE., SPd.I., MM**
(Anggota penguji)
4. **Dr. Musafir, SE., M.Si**
(Pembimbing utama)
5. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen


Swamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2024

Yang membuat pernyataan



MUH. DANIEL S. ISMAIL

E.21.20.074

LEMBAR PERSEMPAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersesembahkannya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang saya butuhkan. Allah SWT sutradara terhebat.
2. Yang tersayang Ayah Irvan Ismail dan Ibu Yanti Palowa terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo selaku Pembimbing 1, terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
4. Syaiful Pakaya, SE., MM, selaku Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
5. Pak Syamsul, SE., M.Si, Ibu Hasmirati, S.Kom., MM, dan Ibu Nur Rahmi, SE., S.Pd.i., MM, selaku Pengaji 1, Pengaji 2, dan Pengaji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Segenap civitas akademik kampus Universitas Ichsan Gorontalo, staff pengajar, karyawan, dan seluruh mahasiswa semoga tetap semangat dalam beraktivitas mengisi hari - harinya di kampus Universitas Ichsan Gorontalo.
7. Buat teman 2 sejoli saya yaitu, Ismail Rizky Dude dan Andri Mursaha tak bisa dipungkiri kebaikan kalian dan terima kasih setia kawanannya.
8. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

Persembahan :

"Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung, tapi buatlah jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak"

Rupersembahan tulisan kecil skripsi yang sederhana ini kepada orang tua yang sangat kukasihi dan kusayangi :

Ayahanda **Irvan Ismail** dan Ibunda **Yanti Palowa** do'a tulus kepada ananda seperti air yang tak pernah berhenti mengalir, pengorbanan, motivasi, kesabaran, ketabahan, dan tetes air matamu yang terlalu mustahil untuk dinilai. Ananda takkan pernah lupa semua pengorbanan dan jerih payah yang engkau berikan untukku agar dapat menggapai cita – cita. Asalku kelak dapat membahagiakan kalian sampai akhir hayatmu... semoga flamiin

Rakakku tersayang **Dewi Eka Putri Ismail** kebersamaan, dukungan, do'a, dan perhatianmu, maafkan jika ademu belum bisa menjadi ade yang terbaik untukmu, love you more...

Motto :

"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka merubah keadaaan yang ada pada diri mereka sendiri"
(QS. Ar-Ra'du 13:11)

Tugas kita bukanlah untuk berhasil, tugas kita adalah untuk mencoba, karena di dalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil... Daniel Ismail

**Almamater Tercinta
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
Tempat Menimba Ilmu**

ABSTRAK

MUH. DANIEL S. ISMAIL. E2120074. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, yaitu sebesar 0,750 atau 75%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, yakni sebesar 0,607 atau 60,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, yakni sebesar 0,372 atau 37,2%.

Kata kunci: disiplin kerja, kompetensi pegawai, motivasi kerja



ABSTRACT

MUH. DANIEL S. ISMAIL. E2120074. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE COMPETENCE ON WORK MOTIVATION AT THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY OF GORONTALO REGENCY

This study aims to find out the effect of Work Discipline (X1) and Employee Competence (X2) on Work Motivation (Y) at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Regency. The primary data collection is through a list of statements tested for validity and reliability. The analysis method employed is the path analysis method. The first test results show that the Work Discipline (X1) and Employee Competence (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on Work Motivation at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Regency, namely 0.750 or 75%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Work Discipline variable (X1) partially has a positive and significant effect on Work Motivation at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Regency by 0.607 or 60.7%. The third test results show that the Employee Competence variable (X2) partially has a positive and significant effect on Work Motivation at the Regional Disaster Management Agency of Gorontalo Regency at 0.372 or 37.2%.

Keywords: work discipline, employee competence, work motivation



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo**”, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hantarkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo..... 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Disiplin Kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja	16
2.1.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	18
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.1.2 Kompetensi Pegawai	29
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Pegawai.....	29
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	32

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	34
2.1.3 Motivasi Kerja.....	38
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	38
2.1.3.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja.....	39
2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	40
2.1.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	42
2.1.3.5 Penurunan Motivasi Kerja	44
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	46
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian	48
2.1.4.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja	48
2.1.4.2 Hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Motivasi Kerja .	48
2.1.5 Penelitian terdahulu	49
2.2 Kerangka Pemikiran	53
2.3 Hipotesis	54

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	56
3.2. Metode Penelitian	56
3.2.1. Oprasional Variabel Penelitian.....	57
3.2.2. Populasi Dan Sampel.....	58
3.2.3. Jenis Dan Sumber Data.....	60
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.2.5. Pengujian Instrument Penelitian.....	62
3.2.6. Metode Analisis Data	66
3.2.7. Pengujian Hipotesis	67
3.2.8. Jadwal Penelitian.....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian.....	69
4.1.1. Sejarah Singkat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.....	69
4.1.2. Visi dan Misi	71
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi.....	71
4.1.4. Struktur organisasi.....	75

4.2. Hasil penelitian	76
4.2.1. Deskriptif karakteristik responden	76
4.2.2. Deskriptif karakteristik variabel penelitian.....	78
4.2.3. Hasil uji Validitas dan Realibilitas	83
4.2.4. Analisis data statistik	85
4.2.5. Pengujian hipotesis	88
4.3. Pembahasan hasil penelitian.....	90
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo untuk 3 bulan terakhir	7
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	57
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	58
Tabel 3.3. Tabel Populasi.....	59
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi	64
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	68
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	79
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)	80
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi Pegawai (X2)	81
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Pegawai (Y)	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Kerja (X1).....	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Pegawai (X2)	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)	85
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y	88
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	54
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	66
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo	75
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	102
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	111
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	120
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	125
Lampiran 5 Korelasi antara variabel.....	131
Lampiran 6 Uji hipotesis	132
Lampiran 7 R table dan F table	134

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penilitian

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas administrasi yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan

peluang yang datang dengan baik, yang pada akhirnya hal ini akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif atau seefisien mungkin dalam mengambil sebuah keputusan, karena hal tersebut berpengaruh pada penyelesaian pekerjaan dan itu akan memperlihatkan profesionalisme kerja. Pegawai pada dasarnya merupakan sumber utama yang ada di dalam suatu organisasi, sebab bagaimanapun baiknya fasilitas dan sarana yang ada tidak dapat bermanfaat dengan baik tanpa adanya campur tangan pegawai yang mengatur, menjalankan dan memeliharanya.

Organisasi itu sendiri merupakan sebuah wadah yang berisi sekelompok atau sekumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut. Tujuan organisasi adalah tercapainya tujuan yang dimana tidak dapat dicapai oleh individu itu sendiri melainkan harus adanya kerja sama oleh sekelompok orang yang saling berkoordinasi untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Peran manusia sebagai pegawai akan menampakkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui motivasi yang positif dari para pegawai, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala motivasi para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi secara tidak langsung dipengaruhi oleh motivasi dari pegawainya.

Motivasi kerja merupakan masalah serius yang harus menjadi perhatian serius bagi organisasi, karena peningkatan motivasi kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada upaya dan partisipasi baik dari pihak organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto dalam Saputra, T. (2019) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Kepuasan kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Hal lain yang diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai adalah masalah disiplin kerja. Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yusnita, 2021) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketiaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi, masalah disiplin merupakan hal yang saling berhubungan dan paling penting bagi pegawai.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Disiplin juga sangat berperan penting bagi pertumbuhan suatu organisasi dan instansi, terutama dalam memotivasi para pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Disiplin juga merupakan kesadaran seseorang untuk mematuhi segala peraturan-peraturan yang telah dibuat dalam suatu organisasi maupun instansi.

Pada kenyataannya masih sering dijumpai adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja dan pegawai yang sering pulang lebih awal sebelum waktunya. Kondisi seperti ini menimbulkan adanya sebuah permasalahan bagi suatu organisasi dan instansi untuk menegakkan disiplin bagi para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja pegawai itu sendiri.

Menurut pendapat Singodimedjo dan Sutrisno dalam Kherul Rohman (2022), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut pendapat Dewi dan Harjoyo dalam Yusnita (2021) secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Menurut pendapat Keith Davis dalam Yusnita (2021) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut pendapat Sutrisno dalam Yusnita (2021), bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Yusnita (2021), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Disisi lain pendapat Dolet Unaradjan dalam Anggraini (2022), menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disamping faktor disiplin kerja, juga terdapat faktor yang diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yaitu faktor kompetensi. Menurut Emron dan Yonhy dalam Riski, E.M. (2021), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Menurut Triwiyatno dalam Rahmisyari, R. (2017), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan

rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku.

Penempatan kerja juga merupakan sistem yang sangat penting dalam mendapatkan pegawai yang kompeten sesuai dengan keterampilan mereka dalam mencapai impian tujuan organisasi. Maka dari itu sebuah instansi atau organisasi harus mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendapatkan kinerja yang tinggi. Penempatan kerja dikaitkan dengan upaya untuk memastikan bahwa kebutuhan proses dan sifat organisasi sangat cocok dengan bakat, pemahaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan kerja salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam tercapainya suatu tujuan. Menurut Mangkunegara dalam Hidayat, R. (2021) bahwa, penempatan kerja juga perlu didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah diidentifikasi dan berpedoman pada prinsip menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang penanggulangan bencana serta tugas pertambuan di daerah Kabupaten Gorontalo, yang beralamat di Jalan Kayubulan, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo.

Didasarkan pada observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber (Bapak Udin U. Pango, SE.,M.Si), yang menjabat sebagai Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Gorontalo, diungkapkan

bahwasannya, tidak semua pegawai yang bekerja pada Dinas BPBD Kabupaten Gorontalo memiliki motivasi yang tinggi terhadap aktivitas organisasi yang dia pimpin tersebut. Motivasi kerja tidak selalu ada dalam diri seorang pegawai. Terkadang semangat kerja dapat berkurang. Selalu ada indikasi penurunan motivasi kerja secara umum. Menurut Nitisemito dalam A.Puspitasari, dkk (2018), salah satu indikasi penurunan motivasi kerja tersebut antara lain, yaitu tingkat absensi yang tinggi.

Lebih lanjut beliau menuturkan bahwa, indikasi-indikasi tersebut terlihat dari tingkat kedisiplinan dan kemangkiran yang tinggi, seperti kebiasaan masuk terlambat, sering pulang cepat sebelum selesai jam kantor, tidak masuk kerja tanpa alasan, serta lamban menangani dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai selama 3 bulan terakhir seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo untuk 3 bulan terakhir

Tahun 2023 (Bulan)	Jumlah Pegawai	Rekapan Absensi Pegawai yang Tidak Memenuhi Standar			Nilai Perhitungan Absensi Pegawai (Bobot %)
		Datang Terlambat (DT) (Bobot 100%)	Pulang Cepat (PC) (Bobot 100%)	Alpa/Tidak Hadir (Bobot 100%)	
Juni	56	22%	15%	19%	22%
Juli	56	20%	14%	18%	20%
Agustus	56	18%	13%	16%	17%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPBD Kabupaten Gorontalo September 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo untuk 3 bulan terakhir yang tidak memenuhi standar karena berada diatas toleransi yang ditetapkan yaitu 10%. Hal ini dapat terlihat, untuk bulan Juni 2023, dengan jumlah pegawai sebanyak 56 orang, jumlah pegawai yang datang terlambat sebesar 22% atau 12 orang pegawai, berikutnya jumlah pegawai yang pulang cepat sebesar 15% atau 8 orang pegawai, dan selanjutnya jumlah pegawai yang alpa/tidak hadir sebesar 19% atau 11 orang pegawai, secara keseluruhan tingkat absensi pegawai untuk bulan Juni 2023 sebesar 22% atau 12 orang pegawai.

Selanjutnya untuk bulan Juli 2023, dengan jumlah pegawai sebanyak 56 orang, jumlah pegawai yang datang terlambat sebesar 20% atau 11 orang pegawai, berikutnya jumlah pegawai yang pulang cepat sebesar 14% atau 8 orang pegawai, dan selanjutnya jumlah pegawai yang alpa/tidak hadir sebesar 18% atau 10 orang pegawai, secara keseluruhan tingkat absensi pegawai untuk bulan Juli 2023 sebesar 20% atau 11 orang pegawai.

Dan untuk bulan Agustus 2023, dengan jumlah pegawai sebanyak 56 orang, jumlah pegawai yang datang terlambat sebesar 18% atau 10 orang pegawai, berikutnya jumlah pegawai yang pulang cepat sebesar 13% atau 7 orang pegawai, dan selanjutnya jumlah pegawai yang alpa/tidak hadir sebesar 16% atau 9 orang pegawai, secara keseluruhan tingkat absensi pegawai untuk bulan Agustus 2023 sebesar 17% atau 10 orang pegawai.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat absensi pegawai pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo untuk 3 bulan terakhir berada diatas toleransi yang ditetapkan yaitu 10%. Penilaian absensi tersebut memberikan gambaran sebagai bahan evaluasi mengenai rendahnya motivasi kerja para pegawai terhadap organisasi.

Rendahnya motivasi kerja para pegawai antara lain terlihat dari perilaku para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu bagaimana pegawai memilih cara berperilaku dalam bekerja. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, tetapi pada kenyataannya hal ini kurang dimiliki oleh para pegawai, dimana masih banyak pegawai yang bekerja sambil mengobrol dengan rekan kerja dan banyak menggunakan waktu istirahat daripada bekerja. Kemudian, masih minimnya para pegawai melakukan usaha-usaha yang keras selama bekerja. Semakin keras usaha yang dilakukan mendangkan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini terbukti dengan kurang adanya semangat, gairah kerja, dan inisiatif dari individu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan membuat laporan rutin tentang penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Kepala Daerah setiap sebulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana, sesuai dengan tupoksi pekerjaannya.

Disisi lain, kurangnya kegigihan pegawai yaitu kemauan seorang pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Contohnya adalah memberi penyuluhan serta pendidikan yang mendalam terhadap masyarakat tentang penyelenggaraan penanggulangan

bencana. Kurangnya respon dari masyarakat sudah seharusnya tidak menyurutkan kegigihan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kegigihan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi bekerja yang tinggi, apalagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang penanggulangan bencana. Rendahnya motivasi kerja para pegawai terhadap organisasi tersebut diduga karena dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan faktor kompetensi pegawai.

Didasarkan dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2), secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1), secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai (X2), secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh data tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2), secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai (X2) secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diberikan dalam penelitian adalah:

1.4.1. Manfaat teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan motivasi kerja.

1.4.2. Manfaat praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi pemerintah khususnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

1.4.3. Manfaat bagi peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HOPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Arifin, 2017) Kata disiplin berasal dari Bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.” Disiplin merupakan salah satu dari sekian banyak upaya untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat dan patuh pada aturan, hukum atau norma yang berlaku. Disiplin sering disebut sebagai sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi, ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak.

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut menurut Siagian (Yulandri and Onsardi, 2020:207).

Sedangkan menurut, (Alfath, 2020:135), Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan atau ketertiban. Orang yang disiplin tinggi biasanya tertuju kepada orang yang selalu hadir tepat waktu, taat terhadap aturan, berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan sejenisnya. Sedangkan orang yang disiplinnya rendah biasanya ditujukan kepada orang yang kurang atau tidak dapat menaati peraturan dan ketentuan berlaku, baik yang bersumber dari masyarakat (konvensi-informasi), pemerintah atau peraturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga tertentu (organisasional-formal).

Disisi lain Beach (Edy, 2017), mengatakan bahwa disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan dirinya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Menurut Hurlock (Arifin, 2017: 125), ada dua konsep mengenai disiplin, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif sama artinya dengan pendidikan dan bimbingan karena menekankan pertumbuhan di dalam diri yang mencakup disiplin diri (*self discipline*) yang mengarah dari motivasi diri sendiri, dimana dalam melakukan sesuatu (mentaati aturan dan norma)

harus datang dari kesadaran diri sendiri. Disiplin negatif berarti pengendalian dengan kekuasaan luar yang biasanya dilakukan secara terpaksa dan dengan cara yang kurang menyenangkan atau dilakukan karena takut hukuman (*punishment*).

Menurut (Alhusaini, Kristiawan and Eddy, 2020:2168) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (Saleh and Utomo, 2018:32) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Dengan berapa teori para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa,disiplin kerja adalah suatu sikap atau tindakan yang di lakukan oleh individu ataupun kelompok untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar mencapai tujuan secara maksimal.

2.1.1.2. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Ichsan, Surianta and Nasution, 2020:189), Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh bagi bawahannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan pekerjaan.

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah

berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Hasibuan:(Rizal and Radiman, 2019:119).

Pendapat Siswanto (Prathomo, 2022:75) berikut ini adalah mengulas beberapa tujuan yang telah dicapai oleh disiplin kerja:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah memastikan bahwa motivasi perusahaan sejalan dengan konsistensinya.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar pekerja mengikuti semua aturan dan prosedur perusahaan yang berlaku, serta hukum dan peraturan ketenaga kerjaan tertulis dan tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Sesuai dengan bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya dan mendistribusikan seluruh jasanya kepada pihak-pihak yang memiliki saham di perusahaan tersebut.
 - c) Dapat secara efektif melakukan dan mengelola fasilitas barang dan jasa perusahaan.
 - d) Akan berpartisipasi dan bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.
 - e) Staf dapat mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan prioritas perusahaan dalam jangka pendek dan panjang.

Menurut (Rizki and Suprajang, 2017) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang mampu jangka pendek.

2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, Mukzam and Prasetya, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasaan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Simamora (Utami and Purwatmini, 2018:56), sebagai berikut;

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya pencegahan untuk mendorong atau menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri, memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi tindakan mereka. Melalui cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin preventif adalah tujuan dan kemampuan pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya, adanya pengawasan, adanya aturan pasti, adanya teladan pimpinan yang baik, dan adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis serta diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi upaya pencegahan sebelum terjadi pelanggaran.

b) Disiplin Korektif/Disiplin Progresif.

Disiplin korektif menurut atau biasa disebut disiplin *progresif* adalah suatu upaya yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran, dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kesalahannya, dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang tidak disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin korektif adalah pemberian kompensasi atau balas jasa setelah pegawai tidak disiplin, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan apabila ada pegawai yang melanggar, adanya sanksi hukuman, dan adanya keadilan dalam pemberian balas jasa atau sanksi. Faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai setelah terjadi pelanggaran.

Menurut Hurlock (Arifin, 2017), ditinjau dari segi terbentuknya, disiplin dapat dibedakan atas dua macam yaitu :

- 1) Disiplin yang berasal dari dalam individu itu sendiri, terdiri dari:
 - a) Disiplin bersifat instrinsik, artinya seseorang yang dengan kesadaran senang dan suka rela tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga kerja itu, dan dia disiplin karena adanya ganjaran atau motivasi dan luar atau adanya campur tangan dari pihak lain.
 - b) Disiplin yang tumbuh dari individu itu sendiri, karena ia bekerja telah sesuai dengan bakat dan minatnya sehingga pekerjaan itu menyenangkan Hal ini akan tumbuh rasa tanggung jawab yang tinggi dan mau mengembangkan dirinya, mau bekerja dengan penuh semangat, jujur dan bertanggung jawab. Untuk menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi pegawai hendaknya diberi kebebasan untuk berkreatif dan melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat demi peningkatan kinerjanya.
- 2) Disiplin yang datangnya dari luar dirinya.

Pada disiplin ini seseorang melakukan pekerjaannya adalah karena terpaksa, karena takut akan sangsi-sangsi atau hukuman yang telah ditetapkan dalam peraturan, sehingga terwujud keputusan semu. Disiplin ini didasarkan atas adanya kekuasaan dan pembatasan-pembatasan yang diciptakan untuk mendapatkan tindakan yang diinginkan melalui undang-undang atau peraturan.

Apabila disiplin ditegakkan dengan ancaman hukuman maka terjadilah kepatuhan semu. Karena pegawai yang patuh melaksanakan karena terpaksa, takut akan sangsi, atau hukuman maka disiplin yang demikian inilah yang disebut disiplin semu. Disiplin seperti ini dapat mematikan kreativitas dan inisiatif bawahan, karena itu menegakkan disiplin dengan ancaman atau hukuman dipandang kurang manusiawi dan tidak bersifat mendidik.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Aziz, (Khotimah, 2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu;

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini karena pada dasarnya yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Khoirinisa, (Khotimah, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak harus puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di suatu organisasi, menurut Lewin (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) disiplin kerja pegawai adalah interaksi antara dua faktor. Pertama, faktor kepribadian, adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang. Yang kedua adalah faktor lingkungan, disiplin kerja pegawai tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu organisasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Hasibuan (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah patuh pada semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Menurut Sutrisno (Fauzia, Dongoran and Sundari, 2020:516) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (Saputra, 2019:319) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi diantarnya adalah pengawas, mengevaluasi dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan dari proses organisasi ini. Fungsi pengembangan perilaku disiplin itu sendiri dalam organisasi seringkali dilakukan dengan pemberian sanksi dan hukuman, dimana untuk beberapa kasus dianggap efektif namun tidak selalu berfungsi dalam setiap kasus tindakan *indisipliner*.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Khotimah, 2021) indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
2. Taat terhadap peraturan organisasi; Seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya; Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Ada tiga indikator disiplin kerja menurut Robbins (Prathomo, 2022:75)

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dicirikan sebagai sikap atau tindakan yang menunjukkan kepatuhan jam kerja, seperti kehadiran dan penegakan pegawai, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Aturan dan regulasi tertulis dan tidak tertulis dikembangkan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi. Akibatnya, diperlukan sikap pegawai terhadap komitmen yang telah ditentukan. Loyalitas dalam konteks ini mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap persyaratan seragam organisasi atau instansi, serta kedisiplinan mereka dalam melaksanakan arahan dari atasan serta mematuhi undang-undang dan pedoman.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu jenis tugas pegawai adalah memanfaatkan dan merawat peralatan sebaik mungkin agar operasional kantor dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, mereka harus mampu menghadapi pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai pegawai.

Sementara itu Hasan (2014), menyatakan indikator yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yang kemudian dijadikan *grand theory* dalam penelitian ini adalah:

1. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
2. Ketepatan waktu pegawai mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi

3. Kehadiran dalam jam kerja, sesuai peraturan organisasi
4. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh organisasi berupa prosedur kerja yang berlaku
5. Ketepatan dalam penggunaan bahan dan peralatan yang ada di dalam organisasi

Disisi lain terdapat pendapat dari Jumjuma dalam Utomo (2021) mengemukakan indikator dari disiplin kerja, yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja.

Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.2. Kompetensi Pegawai

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Pegawai

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik atau sangat baik. Karena tidak semua pegawai mempunyai kewenangan otoritas, otomatis mempunyai kompetensi. Aprinto dan Arisandy (2013:186) mengatakan kompetensi adalah kemampuan seorang dengan karakter untuk bekerja dengan hasil yang maju. Pekerjaan masing-masing individu tidak hanya terkait dengan tugas, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana cara memanipulasi pekerjaan dan berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, terdapat ragam kompetensi sebagai berikut:

1. *Hard competence*, merupakan kompetensi yang berkaitan dengan keahlian dan pemahaman teknis suatu tugas, termasuk tinjauan ekonomi.
2. *Soft competence* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan, misalnya komunikasi sereta kepemimpinan kelompok.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu kegiatan atau tantangan berdasarkan bakat dan pengetahuan dan didukung melalui pengalaman dan sikap kerja yang diperlukan dengan bantuan pekerjaan yang dimaksud. Oleh karena itu, kompetensi menunjukkan kemampuan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang yang dipilih karena merupakan hal yang paling penting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Pemahaman kompetensi di lembaga publik

dan swasta mungkin sangat penting, khususnya untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana terdapat perubahan yang sangat cepat, perbaikan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian dalam tatanan kehidupan manusia.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang terutama didasarkan pada pemahaman yang didukung dengan sikap kerja dan bagaimana menerapkannya saat melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu kembali pada kebutuhan ataupun persyaratan kerja yang ditetapkan (Wibowo, 2017: 86).

Mengikuti pendapat Spencer *dalam* Tsani (2013), kompetensi memiliki 5 jenis (dimensi), yaitu *motif, traits, self concept, knowledge and skill*:

- 1) *Motif* merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan dan memutuskan perilaku, lebih dekat dengan gerakan atau impian yang pasti dan sekarang tidak lagi yang lain.;
- 2) *Traits* atau ciri-ciri tubuh dan tanggapan konstan terhadap kondisi atau fakta yang mencakup rangsangan dan tekanan;
- 3) *Self concept* atau ide diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang;
- 4) *Knowledge* atau Pengetahuan adalah fakta yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu;
- 5) *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan fisik tertentu.

Menurut pendapat *Becher, dkk* dalam Sudarmanto (2014:46-49) menguraikan kompetensi sebagai keahlian, kompetensi, kemampuan, atau karakter non-publik yang sekaligus berpengaruh terhadap kinerja tugas secara keseluruhan. Sedangkan *Gordon* dalam Sudarmanto (2014:46-49) menyatakan bahwa banyak unsur yang terkandung dalam kompetensi, khususnya keahlian, pemahaman, kompetensi, nilai, sikap dan minat. Disisi lain, menurut Klemp dalam Sudarmanto (2014:46-49) kompetensi adalah fungsi esensial dari seseorang yang menghasilkan kinerja keseluruhan yang maju dan kuat dalam suatu tugas.

Kompetensi adalah kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai keinginan. Atas dasar tingkat kesadaran dalam melakukan pekerjaan, menurut Putri (2017:21), membedakan maksud dari kompetensi itu menjadi:

1. *Uncoscientious incompetence*: ketika seseorang sudah tidak menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu.
2. *Concion incompetence*: ketika seseorang menyadari bahwa dia tidak mampu melakukan sesuatu.
3. *Concions competence*: seseorang mampu melakukan sesuatu dengan tingkat kehati-hatian yang berlebihan.

Mengelola aset manusia terutama didasarkan sepenuhnya pada kompetensi dianggap dengan tujuan untuk lebih menjamin pemenuhan dalam mencapai impian. Sebagian besar organisasi menggunakan kompetensi sebagai premis untuk menangani kinerja secara keseluruhan. Kompetensi

sebagai kemampuan seseorang untuk mensuplai pada tingkat yang tinggi di dalam tempat kerja

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai adalah kemampuan seorang pegawai untuk melakukan atau melaksanakan suatu kegiatan atau tantangan berdasarkan bakat, keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dicirikan oleh profesionalisme serta bagaimana menerapkannya saat melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang berpedoman pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut pendapat Handoko (2013:122) diungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai.

Keyakinan manusia tentang dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika manusia menganggap mereka mungkin tidak lagi kreatif dan inovatif, mereka tidak akan lagi mencoba dan merenungkan pertimbangan tentang cara-cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, setiap orang perlu mempertimbangkan tentang dirinya sendiri, selain kearah orang lain dan menunjukkan ciri-ciri orang yang mengira-ngira terlebih dahulu.

2) Keterampilan.

Keterampilan memainkan posisi kompetensi. Pengembangan kompetensi secara khusus terkait dengan gaya hidup organisasi dan kompetensi karakter.

3) Pengalaman.

Sangat diperlukan dalam kompetensi, diantaranya dalam melembagakan manusia, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan banyak lagi lainnya. Manusia yang belum pernah berhubungan dengan kelompok besar dan rumit tidak mungkin memperluas kecerdasan institusional untuk mengenali dinamika dan berpengaruh di sekitarnya. Manusia yang pekerjaannya membutuhkan sedikit pertanyaan strategis mengembangkan kompetensi yang lebih rendah daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis selama bertahun-tahun.

4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*).

Adalah kompetensi intrinsik karakter tentang bagaimana orang berpikir, merasakan, belajar, dan meningkat. atribut non-publik adalah kemampuan yang mencakup: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, keputusan besar, pertanyaan analitis, dan pertanyaan konseptual.

5) Motivasi.

Motivasi adalah masalah dalam kompetensi yang dapat dimodifikasi dengan memberikan dorongan dan penghargaan terhadap pekerjaan bawahan, serta menanamkan reputasi karakter dan minat dari atasan dapat memiliki pengaruh yang luar biasa dalam memotivasi bawahan.

6) Isu Emosional.

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, malu, merasa tidak diinginkan memiliki kecenderungan untuk membatasi motivasi dan inisiatif.

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:6) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pegawai, yaitu:

1. Pengetahuan;

Bagaimana pemahaman pegawai menyangkut permasalahan penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikatornya adalah:

- Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas
- Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas

2. Motif;

Motif ini adalah sebagai penggerak setiap alasan akan mendorong pegawai dalam melakukan kegiatan, perbuatan atau tindakan. Seperti membuat pola perkerjaan dengan lebih teratur dan tidak berantakan. Membuat patokan waktu kapan bekerja harus dimulai dan diselesaikan. Indikatornya adalah: Target kerja.

3. Sifat;

Karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Indikatornya adalah: Bisa mengontrol diri

4. Konsep diri;

Perilaku, nilai, dan kesan pribadi seseorang. Indikatornya adalah:

Rasa percaya diri yaitu kemampuan pegawai meyakinkan dirinya terhadap kemampuan yang pegawai miliki atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik untuk pegawai sendiri ataupun dalam organisasi.

Sedangkan indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, (2013), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*);

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi..

2. Konsep diri (*self concept*);

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*);

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Motivasi kerja (*motives*);

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Disisi lain indikator kompetensi Menurut *Spencer* dalam Sudarmanto, (2014), adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berprestasi

Yaitu pegawai yang memiliki jiwa dan daya saing yang tinggi, sehingga mampu menghadapi persaingan. Jiwa pantang menyerah, selain itu jiwa kreatif dan inovatif merupakan suatu keharusan, cerdas, mampu membaca peluang dan juga pekerja keras yang tidak mudah menyerah, karena kegagalan dan keberhasilan bisa datang kapan saja.

2. Kompetensi melayani

Pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik, yang selalu tenang dan sabar mendengarkan keluhan-keluhan, dan bisa bertanggug jawab.

3. Kompetensi memimpin

Pegawai yang memiliki jiwa kepemimpinan, sifat, sikap dan skill yang bisa mendorong performa optimal dalam intansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dimensi dan indikator menurut Srinivas R. Kandula dalam Fadillah (2013:6), yaitu:

1. Indikator pada dimensi pengetahuan meliputi;

a) Pengetahuan *Conceptual*,

Yaitu pegawai yang bisa membuat ide atau gagasan suatu disiplin ilmu memungkinkan pegawai untuk mengklasifikasi suatu objek atau mengelompokkan berbagai objek.

b) Pengetahuan *Procedural*

Yaitu bagaimana pegawai bisa melalakukan suatu prosedur organisasi

2. Indikator pada dimensi keterampilan meliputi;

a) Keterampilan *administrative*

Adalah bagaimana pegawai mampu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis organisasi.

b) Keterampilan manajerial

Adalah kemampuan pegawai mengatur, mengkoordinasi atau menggerakkan rekan kerja kearah pencapaian tujuan yang ditentukan oleh organisasi.

c) Keterampilan teknis.

Adalah kemampuan pegawai menggunakan metode-metode tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih spesifik

3. Indikator pada dimensi motif meliputi;

a) Dorongan sosial

Adalah bentuk perhatian, penghargaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang lain yang memiliki hubungan sosial dekat antara rekan kerja dengan tujuan membantu disaat mengalami masalah dalam organisasi.

b) Dorongan ekonomi

Adalah kegiatan seorang pegawai untuk mendorong tim atau rekan kerja melakukan kerja untuk mencapai tujuan kantor. Atau kegiatan seorang pegawai atau rekan kerja untuk menciptakan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi.

4. Indikator pada dimensi sifat meliputi;

a) Sikap

Adalah bagaimana pegawai merespon, atau menanggapi terhadap objek sosial seperti kata-kata, orang, lembaga dan lain sebagainnya dengan hasil yang positif atau negatif

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Harapan organisasi kepada para pegawai dalam bekerja adalah setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan ini kapan saja. Pegawai perlu memiliki rasa urgensi yang baik untuk menyelesaikan sesuatu. Menurut Kreitner dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), gairah ini merupakan proses psikologis yang memperkuat dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang artinya dorongan atau kekuatan pendorong, yang dapat dijelaskan untuk waktu yang lama untuk memotivasi seseorang (kelompok) untuk bertindak (melakukan sesuatu). Sedangkan menurut Siagian dalam Pepimulita, dkk. (2015), berpendapat bahwa pegawai bersedia atau mau bekerja semaksimal mungkin karena termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mathiss & Jackson dalam Pratama, dkk (2015), menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang melakukan sesuatu. Artinya, seseorang melakukan suatu hal karena ada tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Pratama, dkk (2015), bahwa motivasi adalah keinginan dan komitmen untuk berdisiplin agar dapat melaksanakan pekerjaan seseorang dengan baik dan mencapai hasil yang setinggi-tingginya.

Gairah ini akan memotivasi seseorang untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya. Gejala penurunan motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut: produktivitas rendah, pengangguran, turnover tinggi, tingkat kerugian, kekhawatiran yang meluas, tuntutan yang sering dan pemogokan. Motivasi kerja merupakan suatu masalah penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi, karena peningkatan motivasi kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak organisasi maupun dari pihak pegawai itu sendiri.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Mohyi dalam Pepimulita, dkk. (2015), ada 2 metode yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan:

1) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung, jelas, tegas kepada para pegawai baik berupa materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Contohnya adalah; pemberian puji, penghargaan, bonus, dan lain-lain.

2) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung mendorong pekerja melakukan tindakan secara tidak langsung. Contohnya; lingkungan kerja yang bersih, tempat duduk yang nyaman untuk bekerja, peralatan kerja yang baik dan sirkulasi udara

yang bagus, tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan. Bekerja lebih cepat dan lebih baik adalah titik awal produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, ada tren hubungan langsung antara produktivitas tinggi dan semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Sastrohadivirion dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), cara yang paling baik secara umum yang dapat dilakukan organisasi untuk memotivasi pegawai sebagai berikut:

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan organisasi.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun organisasi.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pratama, dkk (2015), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu

- 1) Promosi; yaitu kenaikan jabatan yang menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi dari sebelumnya. Untuk prosedur kenaikan jabatan yang lebih baik adalah mempertimbangkan kecakapan maupun lamanya masa kerja. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian, jika terdapat lowongan promosi dari

suatu jabatan kejabatan yang lebih tinggi, maka semua orang dalam jabatan tertentu itu dapat menempuh ujian kenaikan jabatan. Setiap promosi memberikan upah atau uang yang lebih banyak.

- 2) Prestasi Kerja; yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja memiliki prestasi kerja maka harus mempunyai tolak ukur kemajuan yang dicapainya dan tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Pekerjaan itu sendiri; yaitu tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas untuk mengembangkan karier yang ada pada masing-masing pekerja. Berbagai kesempatan yang telah diberikan seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja, apabila dimanfaatkan secara positif, maka keuntungan yang diperoleh bukan hanya untuk diri sendiri akan tetapi juga diperoleh untuk organisasi sehingga keinginan untuk bertumbuh dan berkembang tercapai.
- 4) Penghargaan; yaitu dengan adanya motivasi melalui pengakuan atas keahlian maka diberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, Hal ini sangat diperlukan dalam memicu semangat kerja bagi pegawai. Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas tanggung jawabnya dan wewenang semakin besar.

- 5) Tanggung Jawab; yaitu tugas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai merupakan tanggung jawab atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh pegawai, namun disisi lain para pegawai memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai bidang masing-masing. Dengan saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan sisi yang harus dipenuhi, sehingga terjaga hubungan yang baik dan akan memberikan pengaruh yang baik bagi perkembangan organisasi.
- 6) Pengakuan; yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik. Keberhasilan dalam bekerja yaitu keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan organisasi.

2.1.3.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Rivay dalam Perwitasari (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif;

Pemimpin memotivasi bawahan, membagikan hadiah kepada mereka yang lebih tinggi. Dengan motivasi positif ini maka moral bawahan akan tumbuh, karena orang cenderung menikmati kebaikan. Penilaian pekerjaan

untuk pujian atau hadiah dapat menyenangkan perasaan para pegawai.

Hadiah diberikan kepada para pegawai yang melakukan tindakan seperti:

- a. Insentif material: instrumen motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang memiliki nilai pasar, sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, seperti: kendaraan, rumah, emas, dll.
- b. Insentif tidak berwujud: asalkan alat motivasi berupa barang atau benda yang tidak memiliki nilai, sehingga hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan spiritual, seperti: medali, sertifikat, bintang jasa, dll.
- c. Kombinasi insentif berwujud dan tidak berwujud: disediakan alat motivasi berupa berwujud (uang dan barang) dan tidak berwujud (medali atau sertifikat). Jadi puaskan kebutuhan ekonomi dan kepuasan atau kebanggaan spiritual.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan material adalah besarnya upah dan pendapatan lain berupa uang, beras, gula, rokok dan lainnya. Sedangkan kebutuhan *intangible* merupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi ketika terpenuhi, namun kebutuhan tersebut dapat menjadi signifikan. Misalnya harga diri, harga diri, keinginan untuk berpartisipasi, dan lain sebagainya.

2) Motivasi negatif;

Manajer memotivasi bawahan dengan menerapkan sanksi kepada mereka yang pekerjaannya buruk (berprestasi rendah), seperti sanksi

disiplin yang dijatuhkan oleh instansi pemerintah. Sanksi disiplin akan dijatuhkan, seperti:

a. Peringatan lisan

Hukuman disiplin berupa teguran lisan diumumkan dan disahkan secara lisan oleh pejabat yang berwenang guna menghukum pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika atasan menegur bawahannya, tetapi tidak secara eksplisit dinyatakan sebagai hukuman disiplin

b. Peringatan tertulis

Hukuman disiplin berupa teguran tertulis yang diungkapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum pegawai yang melakukan pelanggaran selama bekerja.

c. Pernyataan ketidak puasan tertulis

Sanksi disiplin berupa pernyataan ketidak puasan ditetapkan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang untuk menghukum pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3.5. Penurunan Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu ada dalam diri seorang pegawai. Terkadang semangat kerja dapat berkurang. Selalu ada indikasi penurunan motivasi kerja secara umum. Menurut Nitisemito dalam A.Puspitasari, dkk (2018), indikasi penurunan motivasi kerja tersebut antara lain:

1. Produktivitas kerja yang rendah

Penurunan produktivitas mungkin karena kemalasan, pekerjaan yang ditunda-tunda dan lain-lain. Penurunan produktivitas terjadi, hal ini mengindikasikan bahwa, didalam organisasi tersebut motivasi kerja para pegawainya sedang turun.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Secara umum, jika motivasi kerja menurun, menyebabkan pegawai sedang merasa malas untuk bekerja. Dia bisa melakukan itu mengarah pada penggunaan waktu luang untuk menghasilkan banyak uang meskipun sementara.

3. Perputaran tenaga kerja atau *turnover* yang tinggi

Peningkatan *turnover* pegawai, terutama dalam kaitannya dengan *turnover* pegawai mengalami ketidakpuasan atau ketidaknyamanan di tempat kerja mereka bahkan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain lebih nyaman untuk tujuan kenyamanan ditempat kerja. Manajer diperlukan memperhatikan gejala-gejala tersebut.

4. Peningkatan tingkat kerusakan

Peningkatan tingkat kerusakan menunjukkan ini berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan. Bisa juga ada ketidak pedulian di tempat kerja dan sebagainya. Dengan peningkatan tingkat kerusakan indikator yang sangat kuat bahwa permintaan akan pekerjaan telah menurun.

5. Selalu merasa khawatir

Kekhawatiran ini dapat berupa ketidaknyamanan ditempat kerja, keluhan dan sebagainya. Mengganggu kenyamanan staf Organisasi akan terus melakukan tindakan yang dapat merugikan dirinya sendiri.

6. Sering terjadi tuntutan

Keinginan adalah penyebab kebencian beberapa situasi akan memberikan keberanian untuk mengajukan klaim. Organisasi menyadari tuntutan kolektif para pegawai.

7. Mogok kerja/Pemogokan

Pemogokan adalah sumber ketidakpuasan, ketidaknyamanan, dan sebagainya. Jika ini terus berlanjut, itu akan menyebabkan timbulnya tuntutan didalam pemogokan.

2.1.3.6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Suwatno dalam A.Puspitasari, dkk (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik berhubungan dengan makan, minum, perlindungan fisik, pernapasan, kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat yang paling rendah atau disebut juga dengan kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu rasa terlindung dari ancaman, ancaman perselisihan dan lingkungan, diperlukan tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga mental, psikologis, dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, memiliki, berinteraksi dan mencintai dan dicintai
4. Kebutuhan untuk harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kemampuan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, potensi diri, penggunaan ide, evaluasi dan kritik terhadap sesuatu.

Indikator motivasi kerja menurut George & Jones (Halim, 2017:2), adalah sebagai berikut:

- 1) Perilaku pegawai; adalah bagaimana pegawai memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha pegawai; usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai selama bekerja. Semakin keras usaha pegawai tersebut menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Kegigihan pegawai; yaitu kemauan seorang pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan seorang pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan, dan pasti motivasi kerja pegawai akan menjadi turun. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Sembodo (2020), mengatakan bahwa seorang pegawai yang bekerja dengan disiplin, maka dia akan termotivasi untuk selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan organisasi.

Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada para pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembodo (2020), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

2.1.4.2. Hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Motivasi Kerja.

Kompetensi pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh pegawai maupun pimpinan. Sebab, jika kompetensi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang

dihadirkan akan bertambah baik. Pada dasarnya bahwa kompetensi dapat mempengaruhi motivasi seseorang, karena dengan kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kompetensi pegawai rendah maka kinerja pun tidak akan tercapai. Rendahnya kompetensi diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Sejalan dengan hal diatas, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo dalam Dwiyanti,dkk (2019), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian motivasi perilaku secara langsung dipengaruhi oleh kompetensi yaitu; kemampuan, pengatahanan dan keterampilan.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti,dkk (2019), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

2.1.5 Penilitian terdahulu

1. Mauli Siagian. (2017), Analisis Displin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh Displin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* di

Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis* dengan bantuan software statistik SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu: disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Terdapat persamaan dalam penilitian ini dimana memiliki variabel yang sama, yaitu disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja.

2. Yuni Dwi Mandasari, dkk. (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 100 pegawai PT Sedoso Inggil Surabaya yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi dan angket, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dengan topik penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan uji analisis jalur. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, selain itu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sedoso Inggil Surabaya. Dalam hal ini terdapat persamaan dalam penelitian tersebut, memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja.
3. Cucu Nurjana, Solehudin. (2023), Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan tentang pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan

Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Untuk menganalisis masalah tersebut, maka digunakan 100 responden melalui teknik Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode *survey* dengan alat bantu kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan regresi linier berganda. Proses pengolahan data menggunakan aplikasi software SPSS Versi 25.00. Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa Kompetensi dengan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat korelasi yang sangat kuat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 13,61% terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

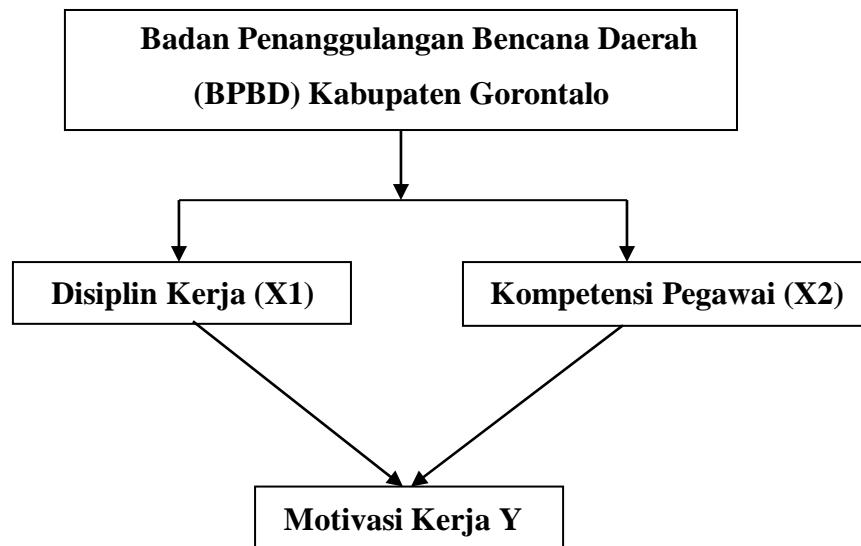
Dalam hal ini terdapat persamaan dalam penilitian tersebut, memiliki variabel yang sama yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pembahasan ini difokuskan pada upaya peningkatan motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo melalui disiplin kerja dan kompetensi pegawai. Disiplin kerja jika tidak ditegakkan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap dampak yang akan timbul, dan berimbas pada menurunnya motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, dengan adanya disiplin kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja mereka, dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Begitupun dengan kompetensi pegawai dalam organisasi, pada dasarnya bahwa kompetensi dapat mempengaruhi motivasi seseorang, karena dengan kompetensi yang tinggi, akan meningkatkan motivasi dan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Sebaliknya, bila kompetensi pegawai rendah maka akan menurunkan motivasi dan berdampak pada pencapaian kinerja pun tidak akan tercapai.

Sebagai cara pemecahan dalam penelitian ini maka, disiplin kerja dan kompetensi pegawai diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja para pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka alur kerangka pemikiran dapat digambarkan berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:;

1. Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

3. Kompetensi Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi Pegawai (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Motivasi Kerja (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Hasan (2014)	1. Kejujuran	1. Jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	Ordinal
	2. Ketepatan waktu	2. Tepat waktu mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh instansi.	
	3. Hadir pada Jam kerja	3. Hadir pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan instansi	
	4. Mengikuti Cara Kerja Instansi	4. Mengikuti prosedur yang ditetapkan instansi	
	5. Tepat dalam menggunakan Peralatan	5. Menggunakan peralatan kantor secara tepat	
Kompetensi Pegawai (X2) Wibowo (2017)	. 1. Pengetahuan	1. Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas 2. Pemahaman tentang prosedur pelaksanaan tugas	Ordinal
	2. Motif	3. Target kerja	
	3. Sifat	4. Bisa mengontrol diri	
	4. Konsep diri	5. Rasa percaya diri	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (Y) George & Jones (Halim, 2017)	1. Perilaku pegawai	1. Cara berperilaku pegawai dalam bekerja	Ordinal
	2. Usaha pegawai	2. Usaha-usaha yang dilakukan pegawai selama bekerja.	
	3. Kegigihan pegawai	3. Kemauan bekerja keras	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Pegawai (X2), dan variabel Dependen Motivasi Kerja (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan

elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo sebanyak 58 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah
Kepala Pelaksana BPBD	1
Sekretaris	1
Bagian Umum & Kepegawaian	4
Bidang Rehabilitas dan Rekonstruksi	2
Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan	2
Bidang Kedaruratan dan Logistik	2
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	2
Perencana Muda	1
UPTD Pemadam Kebakaran	6
Penata Penanggulangan Bencana Muda	5
Penyuluhan Bencana	2
Analisis Pengurangan Resiko Bencana	2
Pengelola Dampak Bencana	2
Bendahara Pengeluaran	1
Analisis Perencanaan	1
Pengelola Barang Milik Daerah	1
Honorar	23
Total	58

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab.Gorontalo, 2023

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah populasi yang merupakan pegawai yang bekerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, dikurangi 1 orang pimpinan dan 1 orang peneliti yang bekerja pada Instansi tersebut. Total sampel dalam penelitian ini menjadi 56 orang.

3.2.3. Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi pegawai yang bekerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo sebanyak 56 orang.

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Udin M.N Pango, SE.,M.Si yang menjabat sebagai Kepala Pelaksana BPBD Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sepandapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2\} - \{n.\sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono, (2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (*valid*) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zrill (i-1)} - \text{Zrill (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

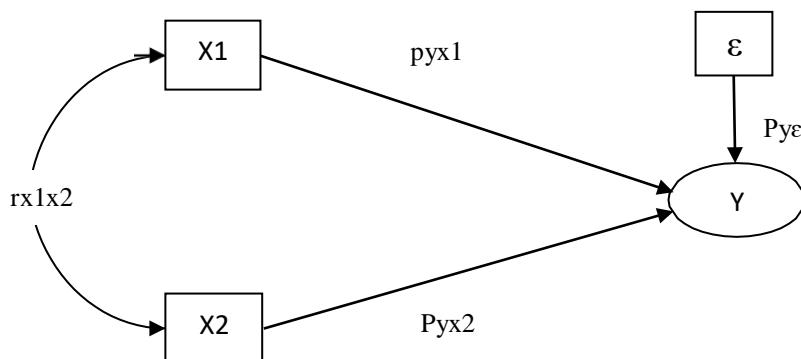
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6. Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kompetensi Pegawai

Y : Motivasi Kerja

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_y\epsilon$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (ryx_1x_j) (Pyx_i)$ dimana $i =$ yang berpengaruh, dan $j =$ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus = $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_1x_j$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023				Tahun 2024		
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan Bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo beralamatkan di Jl. Jusuf Hasiru Kompleks Sport Center Limboto, Desa Kayubulan, Kec. Limboto, Kab. Gorontalo. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gorontalo, pertama kali di pimpin oleh Drs. Ismail Pakaya pada tahun 2009.

Sebelumnya, alamat kantor berada di Jl. Abudi Ilahude, Desa Kayubulan, Kec. Limboto, Kab. Gorontalo. Kemudian, Pada tahun 2014 pindah alamat ke Jl. Jusuf Hasiru Kompleks Sport Center Limboto, Desa Kayubulan, Kec. Limboto, Kab. Gorontalo. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gorontalo beberapa kali mengalami perubahan Kepemimpinan, antara lain:

1. Tahun 2009 sampai dengan Tahun 2010 di pimpin oleh Drs. Ismail Pakaya, SE.
2. Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2011 di pimpin oleh Nasir Maanti, SE., MM.
3. Tahun 2011 di pimpin oleh Drs. Abdul Razak Adam sebagai pengganti selama 3 sampai dengan 6 bulan.

4. Akhir Tahun 2011 sampai dengan Tahun 2014 di pimpin oleh Ir. Abdul Bahriyahya.
5. Tahun 2014 sampai dengan Tahun 2017 di pimpin oleh Rahmat Doni Lahatie, SE., M.E.
6. Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2018 di pimpin oleh Husni Deka, SE., M.E.
7. Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2022 di pimpin oleh Dr. Sumanti Maku, M. Si.
8. Tahun 2022 sampai dengan saat ini di pimpin oleh Udin U. Pango, SE., M.Si.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo telah memiliki Profil Daerah Rawan Bencana yang digunakan sebagai alat agar dapat diperoleh gambaran yang seluas – luasnya mengenai kondisi daerah di Kabupaten Gorontalo selama satu tahun terakhir. Kabupaten Gorontalo sangat berpotensi akan terjadinya bencana alam, non alam dan bencana sosial, meskipun di sisi lain juga kaya akan sumberdaya alam. Pada umumnya bencana alam meliputi bencana akibat faktor geologi dan bencana akibat hidrometeorologi, bencana non alam dapat diakibatkan oleh faktor biologi dan kegagalan teknologi. Bencana Sosial juga berpotensi, karena bencana tersebut diakibatkan atas ulah manusia terkait dengan konflik antar manusia akibat perebutan sumberdaya yang terbatas, alasan ideologi, religi serta politik.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Terwujudnya Kabupaten Gorontalo yang handal dalam menghadapi bencana”

Misi:

- 1.** Terlindunginya masyarakat dari ancaman bencana melalui pengurangan resiko.
- 2.** Terbangunnya sistem penanggulangan bencana yang handal.
- 3.** Terselenggaranya penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi).

1. Kepala Badan

Merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengarahkan, Menetapkan, memimpin, melaporkan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penanggulangan bencana sesuai dengan prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Sekertaris Badan

Merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan Mengevaluasi pengelolaan administrasi, ketenagaan, keuangan, umum, perlengkapan dan peralatan serta informasi mengenai

penanggulangan bencana, sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. SUB-SUB BAGIAN:

a. Bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan:

Melaksanakan manajemen pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan penanggulangan bencana melalui perencanaan, pengidentifikasi, pengorganisasian dan pendataan serta pendidikan dan pelatihan/Bimtek/Sosialisasi dan simulasi berdasarkan petunjuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya pengetahuan dan ketrampilan aparat / masyarakat dalam penanggulangan bencana.

b. Bidang Kedaruratan dan Logistik:

Merencanakan, Merumuskan, mengkoordinasikan, pelaksanaan kebijakan umum, komando pelaksanaan, hubungan kerja, perencanaan dan pelaksanaan pemantauan evaluasi serta analis pelaporan dibidang perbaikan darurat serta melaksanakan koordinasi dan dukungan logistik dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan petunjuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien.

c. Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi:

Merencanakan, merumuskan, mengorganisasikan,melaksanakan dan mengevaluasi penanganan rehabilitasi dan rekonstruksi pasca

bencana serta melaporkan hasil program kegiatan sehingga dapat diketahui target yang dicapai berdasarkan petunjuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien.

4. SEKSI-SEKSI:

a. Seksi Pencegahan:

Merencanakan, menyusun, mengidentifikasi, memantau dan melaksanakan program kerja tentang pencegahan dalam menghadapi bencana berdasarkan petunjuk teknis/peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan yang dilaksanakan agar dapat diketahui target yang dicapai sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal sesuai target yang ditentukan.

b. Seksi Kesiapsiagaan:

Merencanakan, menyusun, memantau dan melaksanakan program kerja tentang kesiapsiagaan menghadapi bencana serta mengevaluasi kegiatan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien sehingga memperoleh hasil yang maksimal.

c. Seksi Kedaruratan:

Merencanakan, menyusun, melaksanakan, serta menyelenggarakan, monitoring dan evaluasi kegiatan Kedaruratan secara terpadu dengan lintas program dan sektoral berdasarkan

petujuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku guna penanganan korban bencana.

d. Seksi Logistik:

Merencanakan, merumuskan, melaksanakan, serta menyelenggarakan, monitoring dan evaluasi kegiatan logistik secara terpadu dengan lintas program dan sektoral dalam rangka penanganan korban bencana secara cepat, tepat terpadu dan akuntabel berdasarkan petujuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku agar diperoleh hasil kerja yang maksimal dan sesuai target waktu yang ditentukan.

e. Seksi Rehabilitasi:

Merencanakan, menyusun, melaksanaan, monitoring evaluasi dan pelaporan program kerja rehabilitasi serta mengevaluasi dan mengawasi bawahan berdasarkan petujuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien.

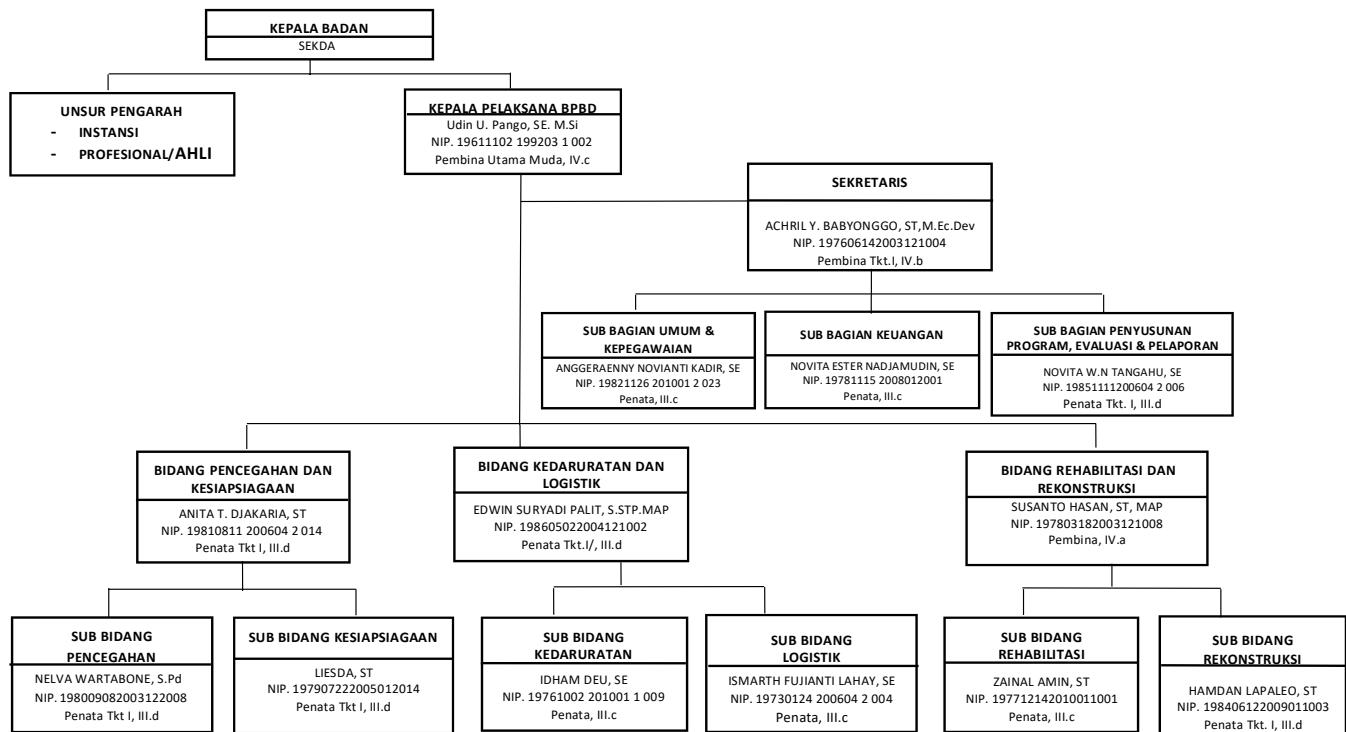
f. Seksi Rekonstruksi:

Merencanakan, pelaksanaan dan pemantauan prioritas pembangunan, mekanisme penyelenggaraan, pemantauan evaluasi dan pelaporan program kerja rekonstruksi berdasarkan petujuk teknis / peraturan perundang-undangan yang berlaku agar diperoleh hasil kerja yang maksimal dan sesuai target waktu yang ditentukan.

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 56 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	35	62,5
S1	12	21,4
S2	9	16,1
Total	56	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 35 orang atau 62,5%, S1 sebanyak 12 orang atau 21,4%, dan S2 sebanyak 9 orang atau 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	34	60,7
Perempuan	22	39,3
Total	56	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 34 orang atau sekitar 60,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 22 orang atau 39,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
17-25 tahun	4	7,1
26-35 tahun	19	33,9
36-45 tahun	24	42,9
> 45 tahun	9	16,1
Total	56	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya 17-25 tahun yaitu 4 orang atau sekitar 7,1%, jumlah responden yang umurnya antara 26-35 tahun sebanyak 19 orang atau 33,9%, jumlah responden yang umurnya antara 36-45 tahun sebanyak

24 orang atau 42,9%, jumlah responden yang umurnya >45 tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 16,1%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya antara 36-45 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 5 tahun	7	12,5
6 - 10 tahun	31	55,4
> 10 tahun	18	32,1
Total	56	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu 7 orang atau sekitar 12,5%, masa kerja antara 6-10 tahun sebanyak 31 orang atau 55,4%, masa kerja > 10 tahun sebanyak 18 orang atau sekitar 32,1%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 6 tahun (6-10 tahun dan > 10 tahun) sebanyak $31+18=49$ orang atau $55,4\%+32,1\%=87,5\%$. hal ini berarti bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dan menangani pekerjaan yang monoton, cenderung mengalami kejemuhan yang berdampak pada penurunan motivasi kerjanya.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 56 = 280$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 56 = 56$

--	--	--

Rentang skala: $\frac{280 - 56}{5} = 44,8$ dibulatkan menjadi 45

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
56 – 101	Sangat Rendah
102 – 147	Rendah
148 – 193	Sedang
194 – 239	Tinggi
240 – 285	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 56 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Disiplin Kerja (X_1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	1	1,8	0	0	0,0	3	3	5,4	0	0	0,0	0	0	0,0
2	3	6	5,4	3	6	5,4	2	4	3,6	0	0	0,0	1	2	1,8
3	6	18	10,7	8	24	14,3	9	27	16,1	1	3	1,8	3	9	5,4
4	9	36	16,1	9	36	16,1	10	40	17,9	15	60	26,8	7	28	12,5
5	37	185	66,1	36	180	64,3	32	160	57,1	40	200	71,4	45	225	80,4
Σ	56	246	100	56	246	100	56	234	100	56	263	100	56	264	100
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi					Tinggi				Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja yaitu item pernyataan X1.1, Para pegawai bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 246, item pernyataan X1.2, Para pegawai tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan Instansi, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 246, item pernyataan X1.3 tentang para pegawai hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai peraturan Instansi, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 234, dan item pernyataan X1.4 Para pegawai mengikuti prosedur yang ditetapkan Instansi, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 263, dan item pernyataan X1.5 Para pegawai terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor 264.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, hampir keseluruhan item berada pada kategori **sangat tinggi**. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Pegawai.

2. Variabel Kompetensi Pegawai (X₂)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai masing-masing indikator variabel Kompetensi Pegawai (X₂) menurut tinjauan responden berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompetensi Pegawai (X₂)

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	3	3	5,4	0	0	0,0	0	0	0,0
2	0	0	0,0	1	2	1,8	3	6	5,4	0	0	0,0	1	2	1,8
3	6	18	10,7	7	21	12,5	5	15	8,9	6	18	10,7	7	21	12,5
4	10	40	17,9	10	40	17,9	10	40	17,9	10	40	17,9	10	40	17,9
5	40	200	71,4	38	190	67,9	35	175	62,5	40	200	71,4	38	190	67,9
Σ	56	258	100	56	253	100	56	239	100	56	258	100	56	253	100
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi					Tinggi				Sangat Tinggi		Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kompetensi Pegawai yaitu item pernyataan X2.1 Para pegawai mengetahui semua prosedur kantor agar dapat melakukan tugas kantor dengan efektif dan efisien, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 258, item pernyataan X2.2 Para pegawai memahami semua prosedur kantor untuk dapat melakukan kerja dengan baik, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 253, item pernyataan X2.3 Para pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditentukan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 239, dan item

pernyataan X2.4 Para pegawai mampu mengontrol diri agar tidak stres saat mengerjakan tugas kantor, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 258, dan item pernyataan X2.5 Para pegawai percaya diri untuk menjalankan tugas dengan baik sesuai aturan kantor, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 253.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai, hampir keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Pegawai.

3. Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
2	3	6	5,4	0	0	0,0	3	6	5,4
3	4	12	7,1	3	9	5,4	3	9	5,4
4	7	28	12,5	12	48	21,4	5	20	8,9
5	42	210	75,0	41	205	73,2	45	225	80,4
Σ	56	256	100	56	262	100	56	260	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item

pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Pegawai yaitu item pernyataan Y1.1 Para pegawai berperilaku yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 256, item pernyataan Y1.2 Para pegawai berusaha keras dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 262, item pernyataan Y1.3 Para pegawai memiliki kemauan yang tinggi untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya, berada pada kategori **sangat tinggi** dengan skor sebesar 260.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel Motivasi Kerja Pegawai, berada pada kategori **sangat tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai.

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 56 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,730	0,3	Valid	0,718	> 0,6 = reliable
X1.2	0,763	0,3	Valid		
X1.3	0,752	0,3	Valid		
X1.4	0,700	0,3	Valid		
X1.5	0,553	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X₁), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r _{Hitung} untuk seluruh item > r _{table} (0,3). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,718 > 0,6. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk disiplin kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kompetensi Pegawai (X₂)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kompetensi Pegawai (X₂).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,808	0,3	Valid	0,781	> 0,6 = reliable
X2.2	0,785	0,3	Valid		
X2.3	0,627	0,3	Valid		
X2.4	0,808	0,3	Valid		
X2.5	0,785	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kompetensi Pegawai (X₂), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r _{hitung} untuk seluruh item > r _{tabel} (0,3). Sedangkan koefisien alphanya sebesar

$0,781 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk kompetensi pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,674	0,3	Valid	0,609	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,559	0,3	Valid		
Y1.3	0,706	0,3	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,3). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,609 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk motivasi kerja pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 56 orang pegawai sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

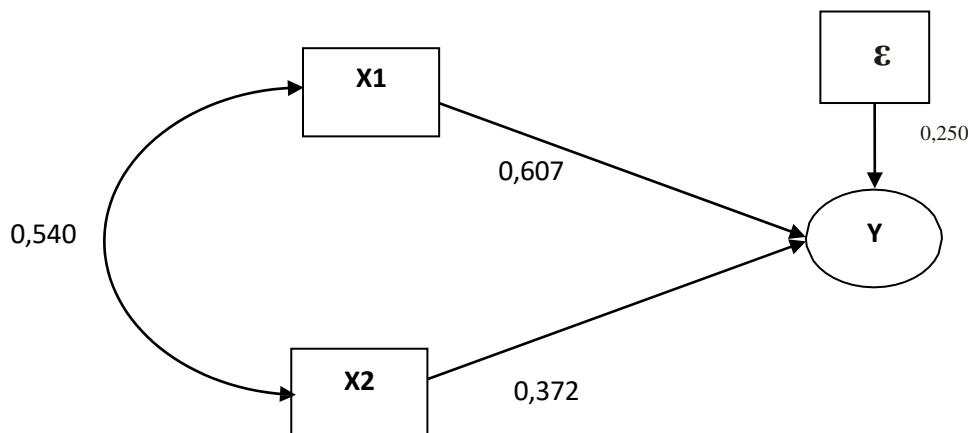
$$\boxed{Y = 0,607X_1 + 0,372X_2 + 0,250\epsilon \quad R^2=0,750}$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Disiplin Kerja (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1) secara langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,607 atau 60,7%. Hal ini bermakna bahwa, jika Disiplin Kerja (X1) meningkat 1 satuan maka Motivasi Kerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,607 atau 60,7%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Kompetensi Pegawai (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Kompetensi Pegawai (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Kompetensi Pegawai (X2) secara langsung terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y), sebesar 0,372 atau 37,2%. Hal ini bermakna bahwa, jika Kompetensi Pegawai (X2) meningkat 1 satuan maka Motivasi Kerja Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,372 atau 37,2%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,250 atau 25%. Variabel yang dimaksud seperti; promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab dan pengakuan, Pratama, dkk (2015).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,750 atau 75% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 75% terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y), melalui variable Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 25% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya. Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) sebesar 0,540 atau 54% dengan tingkat hubungan **Cukup tinggi / Sedang** (**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
			X1	X2		
X1	0,607	0,368	-	0,122	0,122	0,490
X2	0,372	0,138	0,122	-	0,122	0,260
X1 dan X2						0,750 / 75%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2024

4.2.5. Pengujian Hipotesis

- Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 19,241 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,17 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,241 > 3,17$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, **Diterima.**

2. Disiplin Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,607 atau 60,7% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, **Diterima.**

3. Kompetensi Pegawai (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Kompetensi Pegawai (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,372 atau 37,2% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi Pegawai (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) diharapkan akan memberikan wawasan tentang pentingnya disiplin kerja dan kompetensi pegawai sebagai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja di BPBD Kabupaten Gorontalo. Dengan kata lain, Implikasi dari penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut, dengan fokus pada pengembangan disiplin kerja dan peningkatan kompetensi pegawai guna meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesiapan dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas penanggulangan bencana, sedangkan kompetensi pegawai mencakup pemahaman tentang bencana, keterampilan penanggulangan, dan pengetahuan terkait. Dari hasil jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada instansi tersebut, dikemukakan

bahwa para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja

Demikian pula menyangkut usaha pegawai. Sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa, usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai selama bekerja adalah selalu berusaha keras dalam bekerja dan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan dari sisi kegigihan pegawai, sebagian besar responden memberikan jawaban, bahwa setiap pegawai selalu memperlihatkan kegigihan mereka; yaitu kemauan seorang pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan seorang pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki motivasi bekerja yang tinggi.

Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki kategori sangat tinggi, dimana hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompetensi pegawai yang ada telah meningkatkan motivasi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mohyi dalam Pepimulita, dkk. (2015), mengatakan bahwa Pegawai yang disiplin cenderung lebih mudah mematuhi aturan dan prosedur kerja, menciptakan kestabilan dan ketertiban di tempat kerja, dan juga rasa percaya diri yang

diperoleh dari memiliki kompetensi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Pegawai merasa lebih siap dan mampu mengatasi tantangan yang ada.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuni Dwi Mandasari, dkk. (2022), mengatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Sedoso Inggil Surabaya.

2. Disiplin Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel kompetensi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja pegawai, yang berarti bahwa, semakin baik penerapan disiplin kerja terhadap para pegawai maka akan meningkatkan semangat para pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sehingga dapat menciptakan motivasi kerja mereka.

Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan memiliki kategori sangat tinggi, dimana hal ini

membuktikan bahwa disiplin kerja yang ada telah mampu membuat para pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa para pegawai selalu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula menyangkut ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta hadir tepat pada saat jam kerja dimulai sesuai ketentuan Instansi. Begitu pula untuk para pegawai yang bekerja selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan Instansi, juga selalu terbiasa menggunakan peralatan kantor secara tepat. Hasil ini dapat memberikan panduan bagi manajemen sumber daya manusia di BPBD untuk mengembangkan strategi yang fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Sembodo (2020), bahwa mengatakan bahwa seorang pegawai yang bekerja dengan disiplin, maka dia akan termotivasi untuk selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembodo (2020), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

3. Kompetensi Pegawai (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Kompetensi Pegawai (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo, dimana semakin semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Hasil positif ini menekankan pentingnya memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi pegawai yang tinggi dapat memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas penanggulangan bencana dengan efektif.

Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan memiliki kategori sangat tinggi, dimana hal ini membuktikan bahwa semakin semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka. Sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa, para pegawai selalu mengetahui dan memahami semua prosedur kantor agar dapat melakukan tugas kantor dengan efektif dan efisien. Demikian pula untuk kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ditentukan, juga kemampuan mengontrol diri agar tidak stres saat mengerjakan tugas kantor. Dan juga menyangkut rasa percaya diri yang tinggi untuk menjalankan tugas dengan baik sesuai aturan kantor. Keterkaitan langsung antara kompetensi pegawai dan tujuan BPBD Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai dapat memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Wibowo dalam Dwiyanti,dkk (2019), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian motivasi perilaku secara langsung dipengaruhi oleh kompetensi yaitu; kemampuan, pengatahan dan keterampilan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti,dkk (2019), yang menghasilkan kesimpulan bahwa, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Pegawai (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo
2. Secara parsial Disiplin Kerja (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo
3. Secara parsial Kompetensi Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo bahwa hasil ini dapat memberikan panduan bagi manajemen sumber daya manusia di BPBD untuk mengembangkan strategi yang fokus pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan yang bersifat mendukung disiplin kerja, implementasi kebijakan yang mendorong kedisiplinan, dan pemantauan secara teratur

dapat menjadi langkah-langkah yang perlu diambil oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo

2. Disarankan juga kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gorontalo agar lebih memperhatikan variabel kompetensi pegawai, karena pengaruhnya lebih rendah jika dibandingkan dengan variabel disiplin kerja, yaitu dengan menggunakan temuan ini untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan kompetensi pegawai. Pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pembangunan keterampilan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti; promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab dan pengakuan, Pratama, dkk (2015).

DAFTAR PUSTAKA

- A.Puspitasari, dkk (2018). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad Maju Hardware Madiun*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (ASSET), Vol.1 No.01.
- Aprianto Brian, Arisandy Finny. (2013), Pedoman *Lengkap Profesional SDM Indonesia*, Edisi revisi, Penerbit : PPM
- Anggraini. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja ASN (Aparatur Sipil Negara) Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Sumatera Selatan*. Skripsi tidak diterbitkan. Palembang : Universitas Tridinanti.
- Alfath, K. (2020) ‘Pendidikan Karakter Disiplin Santri Di Pondok Pesantren Al-Fatah Temboro’, *AL-MANAR: Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 9(1), pp. 125–164.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M. and Eddy, S. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), pp. 2166–2172.
- Arifin, M. (2017) ‘Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi’, *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Cucu Nurjana, Solehudin. (2023). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang". *Journal of Management & Business (SEIKO)* Vol. 6 No. 2, pp 152-168
- Dimas Bagaskara Cendhikia. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan PT. telekomunikasi Indonesia* . Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35 No. 2.
- Dwiyanti,dkk. (2019) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Bisma: *Jurnal Manajemen Vol.5 No.2*, pp 121-130
- Edy, S. (2017) ‘Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)’, *Jakarta, Kencana* [Preprint].
- Fauzia, F.A., Dongoran, J. and Sundari, O. (2020) ‘Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo SALATIGA’, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, &*

- Akuntansi), 4(2), pp. 511–536.*
- Fadilah Asri Nur, A. H. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, , Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Halim , Jesslyn. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera*. *Jurnal AGORA*. 5(1).1-8.
- Hasan,2014, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan, Jurnal Aplikasi Bisnis Volume 4 No 2 April,2014
- Hidayat, R. (2021) ‘Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Dimensi*, 10(1), pp. 58–75.
- Ichsan, R.N., Surianta, E. and Nasution, L. (2020) ‘Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan’, *Jurnal Dharma Agung*, 28(2), pp. 187–210.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D. and Prasetya, A. (2017) ‘Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Khotimah, H. (2021) ‘Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara’. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Khaerul Rohman. 2022. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Survei Terhadap Disiplin Kerja Pegawai)*. Skripsi tidak diterbitkan : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Mauli Siagian. (2017) ‘Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri’, *Jurnal Akrab Juara*, 2(03) Edisi Juni 2017.
- Pepimulita, dkk. (2015). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan*

Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Tuban). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2

Pratama, M. R., Musadieq, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25(2), 1-6.

Prathomo, J. (2022) ‘Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULTENG Cabang Tolitoli: The Influence of Internal Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank SULTENG Tolitoli Branch’, *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), pp. 72–81.

Putri, F. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kota Tanjungbalai (Studi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota TanjungBalai)*. Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.

Perwitasari, R. A. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Kebangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 48 No.1

Rahmisyari, R. (2017) ‘Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), pp. 48–61.

Riski, E.M. (2021) ‘Pengaruh Kompetensi SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan’. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Rizal, S.M. and Radiman, R. (2019) ‘Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai’, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), pp. 117–128.

Rizki, A. and Suprajang, S.E. (2017) ‘Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar’, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), pp. 49–56.

Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

----- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta

- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____(2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Saleh, A.R. and Utomo, H. (2018) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang’, *Among Makarti*, 11(1).
- Saputra, T. (2019) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru’, *Jurnal Benefita*, 4(2), pp. 316–325.
- Sudarmanto, (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sutrisno, E. (2019) ‘Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8’, Jakarta: Kencana [Preprint].
- Sigit Priyono Sembodo (2020) ‘*Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan kabupaten Mojokerto*’, Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(1), pp. 65–74.
- Tsani, A. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *Jurnal MIX* , 12-23.
- Utami, R.D. and Purwatmini, N. (2018) ‘Disiplin Kerja Karyawan Produksi Bagian Plastic Injection Pada PT Padma Soode Indonesia’, *Jurnal Administrasi Kantor*, 6(1), pp. 53–62.
- Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers
- Yulandri, Y. and Onsardi, O. (2020) ‘Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), pp. 203–213.
- Yusnita. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*. Skripsi tidak diterbitkan. Bogor : Universitas Quality Berastagi.
- Yuni Dwi Mandasari,dkk. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai". *Indonesian Journal of Management Science*. 1(1), 39-49

