


Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Pusat di Kota Padang

Sandra Indriani Putri¹, Rice Haryati¹, Delvianti¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 sandraindrianiputri8@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Indikator manakah yang dominan dari kompetensi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang dan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang secara parsial dan simultan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 73 responden.. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian Indikator yang dominan dari kinerja pegawai adalah tanggung jawab dengan TCR sebesar 83,40%, kompetensi adalah indikator keterampilan dengan TCR sebesar 83,80% disiplin kerja adalah pada indikator teladan pimpinan dengan TCR sebesar 84,00% dan motivasi kerja adalah *need for power* (perlu tenaga) dengan TCR sebesar 80,00%, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Kmpetensi, disiplin, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja.

How to cite:

Putri, S., I. Haryati, R. Delvianti. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Pusat di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 234-246.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari manajemen yang berupa pengarahan, aturan standar operasional kerja yang jelas serta motivasi kerja yang diberikan lingkungan kerja akan memiliki efek yang baik bagi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kompetensi disiplin dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi disiplin yaitu salah satu faktor kebijakan yang bagus dimanajemen dalam menujung prestasi pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Bagi pegawai yang disiplin akan diberikan reward atau karyawan yang terbaik sebagai wujud penghargaan pada pegawai. Dalam menilai kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Hal ini juga akan meningkatkan kemampuan pegawai serta menerapkan disiplin kerja yang kuat untuk meningkatkan kefokuskan dalam bekerja sebagaimana yang terlampir dalam Peraturan Direksi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Padang Nomor 1 tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Umum Daerah Air minum Kota Padang yang menyatakan bahwa Perusda memiliki tanggung jawab sebagai pengelola dan pelayanan air minum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kota padang tentang maslah air yang dilakukan secara adil dan merata.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direkflexikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Perumda Air Minum kota padang mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), perilaku (*attitude*) yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia.

Perumda Air Minum Kota Padang menerapkannya sistem kompetensi salah satu alasannya yaitu dengan adanya peningkatan tingkat pendidikan pegawai menyebabkan pegawai Perumda Air Minum kota padang semakin kritis menuntut haknya antara lain, karyawan menuntut adanya transparansi pada jenjang karir dan pengakuan atas ilmu dan kemampuan yang mereka miliki melalui kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, dengan melihat peluang perusahaan di masa yang akan datang dalam melibatkan sumber daya manusia (SDM) dalam perencanaan strategis perusahaan. Karena pelaku bisnis seringkali memfokuskan pada masalah keuangan, pasar dan operasional. Kinerja yang baik secara produktivitas dihasilkan harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*). Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan mendapatkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik untuk dikembangkan yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing- masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Perumda Air Minum Kota Padang membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi mutlak karena meningkatnya peran dan fungsi Perumda Air Minum kota padang ke depan. Pentingnya kompetensi bagi Perumda Air Minum Kota Padang menuntut

perusahaan untuk menghilangkan ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan. Alternatif solusi yang dapat ditempuh adalah dengan membuat perencanaan karir bagi para pegawai. Fokus utama perencanaan karir haruslah pada kesesuaian tujuan pribadi pegawai dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia. Perencanaan karir sepatutnya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan-kesempatan promosi. Perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi. Berikut lampiran pendidikan terakhir pegawai Perumda Air Minum Kota Padang.

Tabel 1 Tabel Pendidikan Terakhir Pegawai Perumda Air Minum Pusat Di Sawahan Kota Padang

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1	Pasca Sarjana	8
2	Sarjana	93
3	Diploma	13
4	SMA	151
5	SMP	5
Jumlah		270

Dari lampiran diatas diketahui bahwa jumlah pegawai Pasca Sarjana adalah 8 orang, dan mereka yang digunakan untuk menganalisa dan memberikan keputusan apa yang akan diambil oleh perumda untuk kelanjutan perusahaan berikutnya. Untuk yang jurusan sarjana dan diploma sebanyak 106 orang, karyawan tersebut memiliki fungsi untuk menjalankan dari analisa atasan yang dipengaruhi oleh wawasan dan cara pandang mereka dalam bekerja yang lebih baik di lapangan ataupun didalam kantor serta pegawai tamatan SMA dan SMP yang hanya melakukan tugas atau sebagai pelayan operasional yang menerima perintah dari atasan. Aneka kinerja yang bervariasi adalah upaya agar terjalin hubungan kerja dalam team, karena dengan latar belakang pendidikan yang sama akan mempengaruhi egoisme dalam pekerjaan yang akan berefek merusak kinerja di lapangan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Budiman et al., (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang didukung oleh Lukman Hakim Siregar Prayogi & Lesmana, (2019) yang menyatakan kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan nilai kinerja pegawai perlu adanya peningkatan disiplin kerja. Dengan disiplin kerja pegawai bekerja akan lebih terarah. Perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja yang dilakukan ialah dengan dengan meningkat sanksi atau reward kepada pegawai yang taat dengan aturan perusahaan. Jika setiap pegawai mengikuti dan menjalankan SOP pekerjaan yang ada diperusahaan, perusahaan akan mudah dalam dalam meningkatkan mutu kualitas perusahaan dalam mengembangkan intrgritas perusahaan menuju yang lebih baik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Diana (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Perumda Air Minum Kota Padang. Indikator manakah yang dominan dari kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang?. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang?. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang?. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang?. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersecara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang?

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Menurut (Hasibuan, 2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2018), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Simanjuntak, 2015), kinerja pegawai adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Siswanto, 2015), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Arifin et al., 2023).

Indikator kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) antara lain adalah kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Adel & Anoraga, 2023).

Menurut S. P. Robbins & Coulter, (2019) kompetensi merupakan suatu keahlian atau kapasitas setiap orang untuk mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan tersebut didasarkan pada faktor fisik dan faktor intelektual. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2018) pengertian kompetensi merupakan sebuah faktor utama yang terdapat pada diri seseorang yang memang mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dalam hal kemampuan. Menurut Mahmudah (2019:34), kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu. Contoh: mengerti ilmu manajemen keuangan. Keterampilan (*skill*) keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh: kempuan mengemudi. Perilaku (*attitude*) respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar (Engkizar et al., 2021).

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Baidar et al., 2023). Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

(Hasibuan,2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno,2019) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan,2016) kedisiplinan adalah kunci sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan (Mutathahirin et al., 2020).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Menurut (Hasibuan ,2016) indikator kedisiplinan sebagai berikut tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

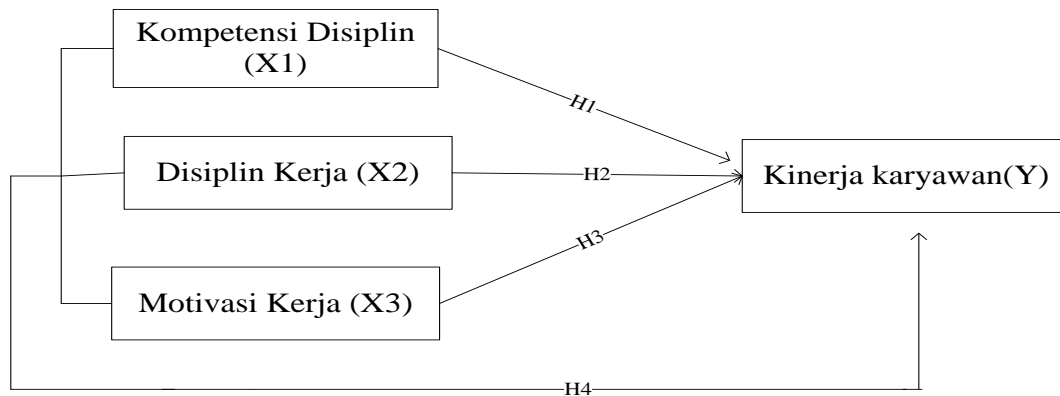
Menurut (Afandi,2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Ribbins & Judge,2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kekuatan usaha untuk mencapai tujuan. (Sutrisno,2019) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya,

seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Menurut (Sutrisno,2016) indikator motivasi adalah sebagai berikut. *Need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. *Need for affiliation*, (kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. *Need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



H₁: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang

H₃: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang

H₄: Diduga kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 270 orang Sampel 73 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,992	3,504		1,139	,259		
kompetensi	,186	,117	,149	1,592	,116	,453	2,207
disiplin kerja	,057	,088	,049	,641	,524	,690	1,450
motivasi kerja	,989	,110	,733	9,022	,000	,603	1,659

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :
 $Y = 3,992 + 0,186X_1 + 0,057X_2 + 0,989X_3 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 3,992 artinya jika tidak ada kompetensi, disiplin dan motivasi kerja ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang akan naik sebesar konstanta yaitu 3,992 satuan. Koefisien kompetensi 0,186, koefisien bernilai positif artinya dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang dimana jika kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang naik sebesar 0,186 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien disiplin kerja 0,057, koefisien bernilai positif artinya dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang naik sebesar 0,057 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien motivasi kerja 0,989, koefisien bernilai positif artinya dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang naik sebesar 0,989 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2019). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,852 ^a	,725	,713	2,40057	,725	60,717	3	69	,000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 3 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,713. Hal ini berarti kontribusi kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang sebesar 71,30% sedangkan sisanya 28,70% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), dimana $df = n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$, maka angka kritik adalah 1,994 untuk nilai t-tabel, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,992	3,504		1,139	,259		
kompetensi	,186	,117	,149	1,592	,116	,453	2,207
disiplin kerja	,057	,088	,049	,641	,524	,690	1,450
motivasi kerja	,989	,110	,733	9,022	,000	,603	1,659

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasar tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel kompetensi memiliki t hitung (1,592) < t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,116 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung (0,641) < t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,524 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung (9,022) > t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

Uji F

Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana $df = n - k - 1 = 73 - 3 - 1 = 69$, maka angka kritik untuk tabel-F adalah 2,74, dapat dilihat perbandingan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049,685	3	349,895	60,717	,000 ^b
	Residual	397,630	69	5,763		
	Total	1447,315	72			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H₄ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi memiliki t hitung (1,592) < t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,116 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Rivai, 2019) kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang

berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan Pranata & , Nengah Landra, (2022) hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Catio & Sunarsi, (2020) hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan penelitian Budiman et al., (2016) hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $(0,641) < t$ tabel $(1,994)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,524 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora(2018) Mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku mereka, sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasibuan (2019:194) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan Pranata & , Nengah Landra, (2022) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Moningkey & Dotulong, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Catio & Sunarsi, (2020) Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja. dan penelitian Budiman et al., (2016) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung $(9,022) > t$ tabel $(1,994)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang, hal ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dalam hal motivasi yang berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan atas kerja keras karyawan. Hal ini sesuai dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden atas kerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang masih kurang bisa berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan Pranata & , Nengah Landra, (2022) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan, penelitian Moningkey & Dotulong, (2022) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif, penelitian Catio & Sunarsi, (2020) Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel motivasi memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan penelitian Budiman et al., (2016) Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai tersebut serta kompetensi pegawai, sehingga secara tidak langsung kinerja Pegawai juga akan semakin tinggi pula Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan Pranata & , Nengah Landra, (2022) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Moningkey & Dotulong, (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Catio & Sunarsi, (2020) Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5% dan kontribusi terendah diberikan variabel kompetensi sebesar 36,3%, dan penelitian Budiman et al., (2016) Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Indikator yang dominan dari kinerja pegawai adalah tanggung jawab dengan TCR sebesar 83,40%, kompetensi adalah indikator keterampilan dengan TCR sebesar 83,80% disiplin kerja adalah pada indikator teladan pimpinan dengan TCR sebesar 84,00% dan motivasi kerja adalah *need for power* (perlu tenaga) dengan TCR sebesar 80,00%. Variabel kompetensi memiliki t hitung (1,592) < t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,116 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung (0,641) < t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,524 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung (9,022) > t tabel (1,994) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Nilai F hitung 60,717 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 (lampiran tabel F) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

SARAN

Variabel kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang agar dapat meningkatkan kuantitas kerjanya agar kinerja pegawai mempunyai kuantitas kerja yang baik di Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang dengan indikator terendah adalah kuantitas kerja dengan nilai 77,40%, maka untuk itu. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkat apabila kebutuhan akan afisiasi pegawai di

Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang, dimana Indikator terendah motivasi kerja adalah kebutuhan akan afiliasi dengan nilai 79,40%, artinya dalam mencapai. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat menjelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, budaya organisasi, stres kerja dan lainnya.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim, M. (2017). *Statistik lanjutan*. Ekasakti Press. Padang.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto, S. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Arikunto, S. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz. Yogyakarta.
- Begawati, S. F. A. S. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Padang. *Matua, Vol. 4, N.*
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). *Jurnal EMBA, Hal. 321-3*.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2020. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta. Jakarta.
- Fanggidae, Rolland Epafra, Merlyn Kurniawati, and Hawyah Bahweres. "The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance." (2020).
- Fauzia agustini. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia* (pertama). UISU Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- hamman zaki, Rahayu setia ningsih, khusnul fikri, A. kusumah. (2022). *manajemen*

- Sumber daya manusia* (H. machani, dede iskandar siregar (ed.); Pertama). LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hidayahati, A. F. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang*, 2.
- Isyandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNRI Pres. Yogyakarta.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lukman Hakim Siregar.Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 156).
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Maulana. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. UGM Press.Jakarta.
- Pasalong Harbani. (2017). *Manajemen Perubahan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- priansa Juni, D. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam persaingan bisnis Kontemporer*. penerbit Alfabeta.
- Qomariah, N. (2020). *Sumber daya Manusia* (Cetakan pe). CV Pustaka Abadi.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.

- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Sekaran, U. (2017). Research methods for business metedologi penelitian untuk bisnis. In 1. <https://doi.org/10.1353/pla.2008.0010>
- Septiady, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Prismakom*, 12.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarata.
- Simanjuntak P 2017. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Hartono &, U. farida. (2015). *manajemen Sumber daya Manusia II* (Pertama). Unmuh ponorogo Press.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono, S. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Sugiyono. (2016b). Sugiyono, Metode Penelitian. *Sugiyono*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Supriadi. (2017). *Manajemen Personalia. Empat*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Isbn: 9789791486767. Jakarta.
- Syaiful. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pertama. Diedit oleh Agus Garnida. ALFABETA. Bandung.
- Tjiptono, F. (2015). *Strategi pemasaran* (edisi 4 (ed.)). CV Andi Offset.
- Tumiwa, R. A. F. (2021). *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*. CV Diandra Primamitra Media.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Yuliantanty, M. A. V. R. H. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT . Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28.

Copyright holder:

© Putri, S., I. Haryati, R. Delvianti.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA