

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA BINTARA DINAS KOMUNIKASI DAN ELEKTRONIKA TNI ANGKATAN UDARA

Hari Budi Utomo¹, Sri Widodo²

Mahasiswa dan Dosen Prodi MM Unsurya

221173016@students.unsurya.ac.id¹ dan wiedsa82@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur. Populasi adalah 72 orang konsumen. Dengan teknik sampel jenuh diperoleh 72 orang responden. Data dianalisis menggunakan Excell dan SPSS 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,560; Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,313; Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,405; Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,398; Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,273.

Kata kunci: kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Personel sebagai sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi dan menjadi penentu keberhasilan tugas organisasi Diskomleka. Keberhasilan tugas Diskomleka sebagai Satuan di jajaran Mabesau dipengaruhi oleh kinerja personel bintaranya. Untuk mencapai kinerja tinggi, bintangara Diskomleka dipersyaratkan memiliki kompetensi sesuai profesinya. Namun, kompetensi bintangara Diskomleka tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hal ini ditunjukkan oleh kurangnya pengetahuan dalam pengambilan keputusan, tidak terampil dalam melaksanakan tugas rutin, dan tidak mampu kerja kelompok sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan motivasi bintangara Diskomleka tidak sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh beberapa bintangara Diskomleka tidak ada keinginan untuk mematuhi peraturan dan prosedur organisasi, tidak ingin mematuhi deskripsi tugas, dan tidak ingin mengadopsi teknologi.

Selain itu, beberapa bintangara Diskomleka tidak disiplin dalam kerja yaitu tidak mematuhi peraturan organisasi, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur kerja dan deskripsi kerja, serta tidak berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.

KAJIAN TEORETIK

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015: 151). Karakteristik dari perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dapat ditinjau dari berbagai pendekatan, yaitu: pendekatan hasil, perilaku, tujuan, dan ukuran (Priansa, 2014:46). Hasil kinerja dimaksudkan untuk tercapainya tugas pokok, peran dan fungsi organisasi. Ditinjau dari pendekatan perilaku dan hasil, Armstrong dan Taylor (2014: 132) menyatakan, "*performance*

means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right - the product of mental and physical effort applied to tasks - and can be judged apart from results.

Sebagai perilaku dan hasil kerja, kinerja merupakan aktivitas seorang pegawai yang diarahkan untuk pelaksanaan tugas organisasi. Pengarahan perilaku tersebut dilakukan oleh organisasi melalui pedoman kerja, berbentuk deskripsi tugas pokok dan fungsi, peraturan, arahan dan otoritas organisasi. Otoritas organisasi mengarahkan perilaku pegawai dan memotivasi agar perilakunya dalam bekerja sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Kompetensi

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 pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 271). Aguinis (2013:112) menyatakan:

“Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved.” Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013: 170): *“A competency is defined an underlying characteristic of a person that contributes to succesful job and organizational performance”*. Hal ini selaras dengan McShane & Glinov (2010: 360) yang mengemukakan: *“Competence are characteristics of a person that result in superior performance”*. Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Barelson dan Steiner (dalam Yusuf, 2016:264). Selain itu, motivasi diartikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi (Wibowo, 2014:323). Pegawai di satu sisi melakukan pekerjaan dan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya, sedangkan di sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya guna mewujudkan prestasi kerjanya. Kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Selain itu disiplin kerja diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. menyatakan bahwa dimensi disiplin kerja meliputi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam p[ekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Singodimejo dalam Sutrisno, 2017:94).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*) dengan metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 72 orang bintara Diskomleka. Menggunakan teknik sampling jenuh (Arikunto, 2014: 132) diperoleh sampel sebanyak 72 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan skala Likert untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	α	Sig.	α	
X3 atas X1	0,000	0,05	0,357	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas X1	0,008	0,05	0,740	0,05	Signifikan dan Linear
X1 atas Y	0,000	0,05	0,218	0,05	Signifikan dan Linear
X2 atas Y	0,001	0,05	0,301	0,05	Signifikan dan Linear
X3 atas Y	0,019	0,05	0,522	0,05	Signifikan dan Linear

- 1. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompetensi (X_1) atas Disiplin Kerja (X_3)**
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompetensi (X_1) atas disiplin kerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,357) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.
- 2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Motivasi Kerja (X_2) atas Disiplin Kerja (X_3)**
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,008) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi motivasi kerja (X_2) atas disiplin kerja (X_3) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. Pada baris *deviation from linearity* (0,740) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.
- 3. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Kompetensi (X_1) atas Kinerja (Y)**
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,000) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi kompetensi (X_1) atas kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. Pada baris *deviation from linearity* (0,218) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.
- 4. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi Motivasi Kerja (X_2) atas Kinerja (Y)**
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,001) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan motivasi kerja (X_2) atas kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,301) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.
- 5. Uji Signifikansi dan Linearitas Disiplin Kerja (X_3) atas Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai probabilitas Sig. (0,019) < taraf signifikan (0,05), maka persamaan regresi disiplin kerja (X_3) atas kinerja (Y) dinyatakan signifikan. Nilai probabilitas Sig. pada baris *deviation from linearity* (0,522) > taraf signifikan (0,05). maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear.

Pengujian Hipotesis

Model Substruktural 1 terdiri dari constant, kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

Penghitungan analisis jalur model Substruktural 1 ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2 Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	37.414	6.007		6.229	.000
	Kompetensi	.658	.134	.560	4.908	.000
	Motivasi Kerja	.169	.061	.313	2.744	.008

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

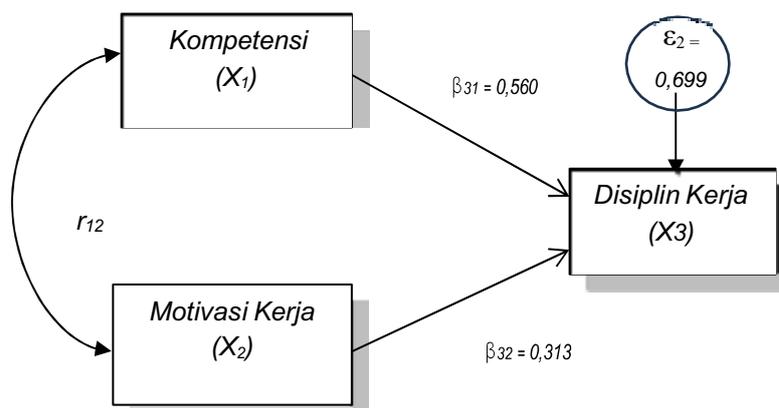
Tabel 3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.512	5,197

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (disiplin kerja) sebesar 0,512, maka besarnya koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,512)} = \sqrt{0,488} = 0,699$.

Hasil estimasi model Substruktural 1 ditampilkan pada gambar di bawah ini



Gambar Diagram Jalur Empiris Model Substruktural 1

Pengaruh langsung Kompetensi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_3)

Nilai koefisien jalur kompetensi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_3) sebesar 0.560 dengan thitung = 4,908 dan nilai probabilitas Sig.(0,000) < taraf signifikan (0,05),

maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompetensi (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3)

Nilai koefisien jalur motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (X_3) sebesar 0.313 dengan $t_{hitung} = 2,744$ dan nilai probabilitas $Sig.(0,008) < taraf\ signifikan (0,05)$, maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_3), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Model Substruktural 2 terdiri dari constant, kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3).

Penghitungan analisis jalur model Substruktural 2 ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4
Penghitungan Analisis Jalur Model Substruktural 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.487	9.452		-.263	.794
	Kompetensi	.434	.105	.405	4.148	.000
	Motivasi Kerja	.659	.190	.398	3.475	.001
	Disiplin Kerja	.385	.159	.273	2.417	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

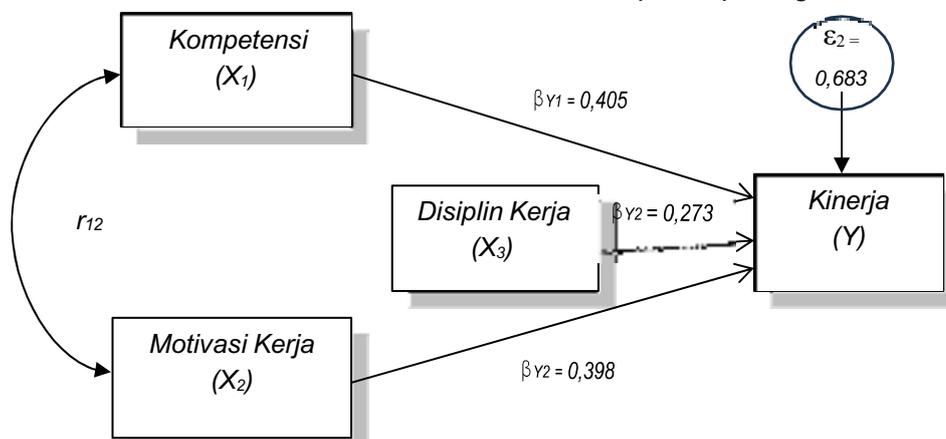
Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.533	7.162

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) merupakan prosentase kontribusi ketiga variabel eksogen (kinerja) sebesar 0,533, maka besarnya koefisien residu $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,533} = \sqrt{0,467} = 0,683$

Hasil estimasi model Substruktural 2 ditampilkan pada gambar dibawah ini



Pengaruh langsung Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur kualitas kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.405 dengan thitung = 4,148 dan nilai probabilitas Sig.(0,000) < taraf signifikan (0,05), maka tolak H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompetensi (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan demikian koefisien jalur signifikan.

Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (X_3) sebesar 0.398 dengan thitung = 3,475 dan nilai probabilitas Sig.(0,001) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Y dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata motivasi kerja (X_2) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Bintara Diskomleka.

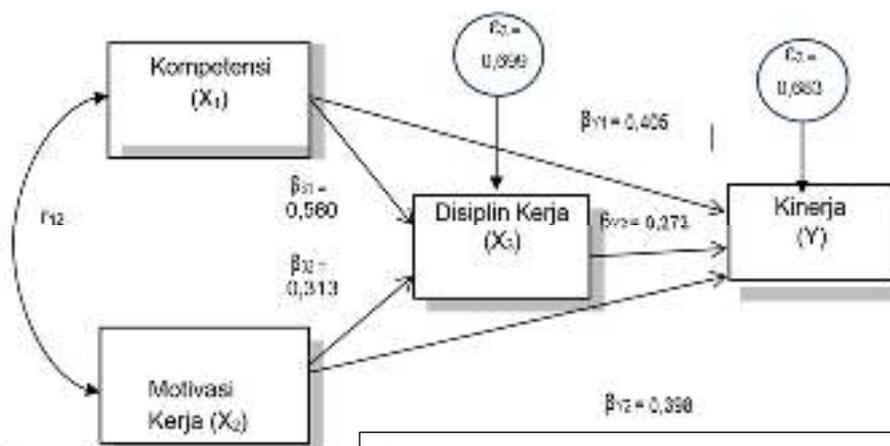
Pengaruh langsung Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Nilai koefisien jalur disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja (X_3) sebesar 0.273 dengan thitung = 2,417 dan nilai probabilitas Sig.(0,019) < taraf signifikan (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Y dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini ternyata disiplin kerja (X_3) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Bintara Diskomleka.

Tabel 4
Rangkuman Pengaruh Langsung Antar Variabel

No	Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	Sig.	α	Keterangan
1.	(X_1) terhadap (X_3) β_{31}	0,560	0,000	0,05	Signifikan
2.	(X_2) terhadap (X_3) β_{32}	0,313	0,008	0,05	Signifikan
3.	(X_1) terhadap (Y) β_{y1}	0,405	0,000	0,05	Signifikan
4.	(X_2) terhadap (Y) β_{y2}	0,398	0,001	0,05	Signifikan
5.	(X_3) terhadap (Y) β_{y3}	0,273	0,019	0,05	Signifikan

Model Empiris Antar Variabel ditampilkan pada Gambar di bawah ini



Gambar Model Empiris Antar Variabel

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (X_3)

Hasil analisis hipotesis menunjukkan kompetensi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,560. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan disiplin kerja Bintara Diskomlekau.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan Gordon (dalam Sutrisno, 2019: 204-205) yang menyatakan bahwa salah satu dimensi kompetensi adalah sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Dengan kata lain, sikap (*attitude*) seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil tindakannya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2017:86). Dapat dikatakan bahwa kompetensi (sikap/*attitude*) relevan dengan kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Apabila Bintara Diskomlekau memiliki kompetensi tinggi, maka akan meningkatkan disiplin kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Secara empirik penelitian ini selaras dengan penelitian relevan terdahulu diantaranya penelitian Budiman et al., (2016), Wijaya et al., (2021), Andriyani et al., (2021), Khairunnisa (2022), Diana (2023), Elisnawati et al., (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (X_3).

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Bintara Diskomlekau sebesar 0,313. Tinggi rendahnya disiplin kerja Bintara Diskomlekau dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan disiplin kerja Bintara Diskomlekau.

Motivasi kerja dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, diantaranya yaitu meningkatkan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kehadiran kerja karyawan (Hasibuan dalam Notoatmodjo, 2010: 125). Sedangkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimejo dalam Sutrisno, 2017:86). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Achmad (2018), Sumina (2019), Suci & Yulia (2020), Syahril & Konadi (2021), Daming et al. (2023), Mulyana & Yosepha (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomlekau sebesar 0,405. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Jika kompetensi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja Bintara Diskomlekau. Menurut Ivancevich dan Konopaske (2013: 170): "*A competency is defined an underlying characteristic of a person that contributes to succesful job and organizational performance*". Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang

mendasari seseorang memberikan kontribusi untuk suksesnya pekerjaan dan kinerja organisasi. McShane & Glinov (2010: 360) mengemukakan: "*Competence are characteristics of a person that result in superior performance*". Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu Satker sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan Satuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kep Kasau Nomor Kep/131/V/2019:2).

Penelitian ini selaras dengan penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian Alam (2019), Syabandiyah (2022), Kurnianto & Kharisudin (2022), Suarniti & Bagia (2022), Aryani et al. (2022), Lianasari dan Ahmadi (2022), Handono & Widodo (2022), Castana & Widodo (2021), Fitri & Widodo (2022), Nurraya & Widodo (2022), Pratiwi & Widodo (2022), Elvira & Widodo (2022), Widodo (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomleka sebesar 0,398. Tinggi rendahnya kinerja Bintara Diskomleka salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja Bintara Diskomleka.

Motivasi kerja dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, diantaranya yaitu meningkatkan kedisiplinan karyawan dan meningkatkan kehadiran kerja karyawan (Hasibuan dalam Notoatmodjo, 2010: 125). Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu Satker sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan Satuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kep Kasau Nomor Kep/131/V/2019:2). Jika bintanga Diskomleka selalu hadir dalam kerja, maka akan mampu mencapai target kinerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian Hartini & Dirwan (2023), Hafizh & Hartono (2022), Rostiani (2017), Mandasari et al. (2022), Daryanto & Subagio (2022), Santi & Widodo (2021), Puspita & Widodo (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomleka sebesar 0,273. Tinggi rendahnya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika disiplin kerja ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja Bintara Diskomleka. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017:86) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu Satker sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan Satuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kep Kasau Nomor Kep/131/V/2019:2). Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya diantaranya penelitian Artha (2020), Hendrawan & Yuningsih (2020), Gumelar et al. (2022), Sukmawati (2017), Siagian (2018), Riqko & Halilintar (2022), Purnomo (2021), Ariani & Widodo (2020), Syarifudin & Widodo (2023) yang

menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Bintara Diskomleka sebesar 0,560.
2. Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Bintara Diskomleka sebesar 0,313.
3. Kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomleka sebesar 0,405.
4. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomleka sebesar 0,398.
5. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Diskomleka sebesar 0,273.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).

Aguinis, H. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management terakreditasi Nasional*, 4(1).

Amstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th Edition*. Philadelphia: Kogan Page.

Andriyani, P., Siddiq, D. M., Hardjowikarto, D., & Elyani, N. D. (2021). Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(2).

Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2), 53–56.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan, Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Artha, R. . (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin dan Disiplin kerja terhadap Kinerja serta dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pangkalpinang. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 6(1), 128–148.

Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management*

Journal, 2(2), 158–163.

Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 321–332.

Castana & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). 1-12. ISSN Cetak : 2088-0421, ISSN Online : 2654-461X

Daming, Badaruddin, Haeranah (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ezensa Journal*. 2(2), pp.120-129, e-ISSN: 120-129.

Daryanto, E. & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1). 55-68. ISSN: 1418704627.

Diana, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *JUIM- Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), e-ISSN: 2809-9419, p-ISSN: 2809-9400, 15-32

Elisnawati, Mas'ud, M., Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), pp. 8308-8323, e-ISSN: 2654-5497, p-ISSN: 2655-1365

Elvira, E. & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3). 255-264. ISSN: 1418704627.

Fitri & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2). ISSN Cetak: 2088-0421, ISSN Online: 2654-461X.

Gumelar, A., Farida, U., Santoso, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), p-ISSN: 2797-9725, e-ISSN: 2777-0559

Hafizh, M. A. & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), pp.97-108, e-ISSN: 2829-7547

Handono, T. A. & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Tim Kerja, dan Penempatan Terhadap Kinerja Personel Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan. *Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 9(2). 88-96. E-ISSN: 2598-4950. P-ISSN 2356-2005

- Hartini, D. & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di BAKN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1). 39-51. P-ISSN: 2407-6848. E-ISSN: 2774-5236
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. & Yuningsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Lear Automotive Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition. Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/131/V/2019 tentang *Penilaian Kinerja Individu*. Jakarta: Mabesau
- Khairunnisa, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), pp. 139-150, e-ISSN: 2775-8370,
- Kurnianto, D. & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening, Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, pp.740-751, ISSN: 2613-9198
- Lianasari, M. & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), ISSN: 2623-2480, p-ISSN: 1693-5209
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiana, M E., Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*. 1(1). ISSN: xxxx-xxxx.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. V. (2010). *Organization Behavior: emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Mulyana, M. M., & Yosepha, S. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen Tetap di MH. Thamrin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1).
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurraya & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2). 83-94. ISSN:

1418704627

- Pratiwi, F. A. & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2). 54-65. ISSN: 1418704627.
- Purnomo, D. (2021). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1).
- Puspita, D. & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2). 31-41. ISSN Cetak: 2088-0421, ISSN Online: 2654-461X
- Riqko & Halilintar, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), p-ISSN: 2338- 6584, e-ISSN: 2746-3680, 87-108
- Rostiani, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Rosma Karawang. *Jurnal Interkom*, 12(2)
- Santi, V. E. & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2). 1-18. ISSN: 1418704627
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), (1-18).
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Suci, E. & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*. 7(1), pp.76-82, ISSN : 1979-2700
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11(2), 269-278, p-ISSN: 1412-7083, e-ISSN: 2579-9266
- Sumina, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *Tesis*, Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada).
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syabandiyah, T. & Ekawaty. N. (2022). pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten karawang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*. 2(10), pp.3800-3814, e-ISSN: 2550-0813, p-ISSN: 2541-657X
- Syahril & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Indomera Jurnal Magister Manajemen*, 2(4), e- ISSN: 2721-382X
- Syarifudin, A. & Widodo. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota BAIS TNI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12 (2). 94-105. P-ISSN : 2407 – 6848, E-ISSN : 2774 - 5236
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (Ijicc)*, 11(8).
- Wijaya, I. G. A. A. H. W, Resmi, N. N., Suardana, G. (2021). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, 8(2).
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.