

## **PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMANA DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KEUANGAN KABUPATEN GAYO LUES**

**<sup>1\*</sup>Rapika, <sup>2</sup>Sulaiman**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Gayo Lues, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala  
<sup>1\*</sup>e-mail: [afikaalmayra5@gmail.com](mailto:afikaalmayra5@gmail.com)

**Abstrack:** *This study aims to examine the effect of competence, discipline and motivation on employee performance on official fnances regency gayo lues. lues uses a questionnaire as a research instrument, where the sample in this study is 108 respondents. probability sampling is used as a sampling technique using the total sampling method. The method of multiple sensus is used as a method of data analysis using IBM SPSS 22 sofwere. The results of this competence indicate that has an effect on discipline. Competence indicate that has an effect on motivation. Competence, discipline and motivation indicate that has an effect on employee performance.*

**Keywords:** *competence, discipline, motivation, employee performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kopetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas keuangan kabupaten gayo lues. lues menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang mana sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 108 responden. *Probability sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan metode total sampling. Metode *sensus* digunakan sebagai metode analisis data dengan menggunakan *sofwere* IBM SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *Kompetensi, disiplin, motivasi, kinerja pegawai.*

### **PENDAHULUAN**

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Ada beberapa definisi dari beberapa ahli sebagai berikut: “widodo (2014:175) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan.

Sudarmanto (2015:48) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Motivasi (motivation) berasal dari kata latin yaitu ”Movere” yang berarti ”menggerakkan” (to move). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Pengertian disiplin kerja dapat di artikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik Hasibuan (2013:193).

Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues merupakan lembaga keuangan yang berdiri di tingkat kabupaten yang berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami motivasi dan kompetensi mereka dalam bekerja, terutama untuk pegawai dengan penekanan pada motivasi dan kompetensi kerja. Motivasi dan kompetensi yang timbul dari diri pegawai sendiri dalam bekerja agar mendapat prestasi dan mencapai kepuasan kerjanya.

Berdasarkan penelitian awal bahwa diperoleh nilai rata-rata sebesar 2.37 terhadap semua variabel penelitian. Kondisi ini bermakna bahwa semua variabel yang akan di teliti masih dipersepsikan secara kurang baik, artinya masih banyak pegawai Dinas keuangan Kabupaten Gayo Lues yang belum memiliki kinerja yang baik, begitu juga dengan Kompetensi, Motivasi yang masih dianggap kurang baik serta disiplin yang masih relative rendah.

Adapun yang menjadi tujuan dengan dilakukan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo lues.(2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo lues.(3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo lues.(4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.(5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.(6) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten gayo Lues. (7) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut Warso (2016) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

Sudarmanto (2010) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

Dikemukakan oleh Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan kompetensi sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

H<sub>3</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

Menurut Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dan sangat erat hubungannya terhadap suatu kinerja pegawai.

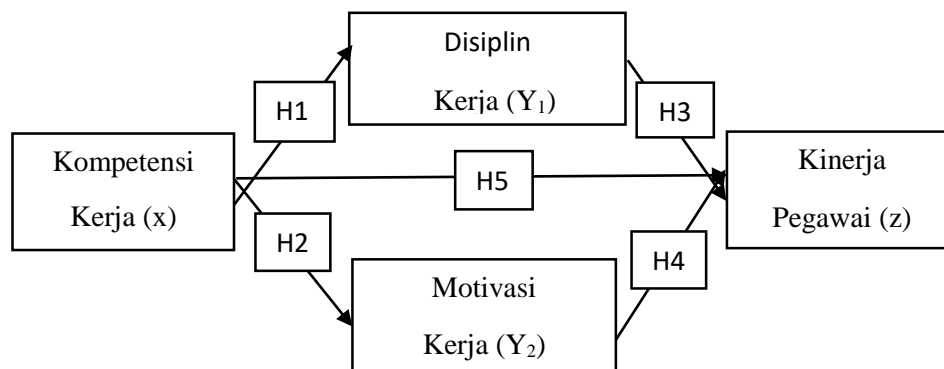
H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

H<sub>6</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Keuangan kabupaten Gayo Lues.

H<sub>7</sub> : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.



**Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues sejumlah 108 pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 108 Pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues Mengingat populasi diketahui jumlahnya maka teknik yang digunakan adalah teknik probability sampling (*probability sampling technique*). Sedangkan metode sampel yang digunakan adalah sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dalam menggunakan kuesioner yang terdiri dari indicator/item-item pertanyaan sesuai dengan variabel yang telah tersusun dan kemudian dibagikan kepada seluruh Pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

### **Metode Analisis**

Analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) yang diolah melalui program SPSS versi 22. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan kira-kira nilai variable terikat, yakni kinerja pegawai (Z) dengan mengikuti nilai-nilai variable bebas terdiri dari kompetensi kerja (X) disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) motivasi kerja (Y<sub>2</sub>) sehingga bisa diketahui pengaruh positif dan negatif faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Analisis linear berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software (*statistic produkc service solution*). Adapun model yang digunakan yakni:

$$Z = a + b_1X + b_2Y_1 + b_3Y_2 + e$$

Dimana

Z = kinerja pegawai

X = kompetensi kerja.

Y<sub>1</sub> = disiplin kerja.

Y<sub>2</sub> = motivasi kerja

a = konstanta.

$b_2b_3$  = koefisien regresi variabel

e = error term.

### **Variabel Operasional**

Adapun variabel dipakai dalam penelitian yakni variabel Eksogen/*independent variabel* : Kompetensi kerja sebagai variabel (X), Disiplin kerja sebagai variabel (Y<sub>1</sub>), Motivasi kerja sebagai variabel (Y<sub>2</sub>). Variabel Endogen/*devendent Variabel* yakni Kinerja pegawai (Z). Adapun indikator-indikator kinerja pegawai Menurut Robbins dalam Bandari (2016) yaitu (1) Kualitas, (2) Kuantitas, indikator-indikator kinerja pegawai Menurut Hasibuan (2010) yaitu (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Tepat Waku, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, (4) Tingkat absensi. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2012) yaitu (1) Dorongan pencapaian tujuan, (2) Semangat kerja, (3) Insentif dan Kreativitas. Adapun indikator-indikator kompetensi kerja menurut Sutrisno (2011) yaitu: (1) Pengetahuan, (2) Pemahaman, (3) Kemampuan atau keterampilan, (4) Nilai, (5) Sikap.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Diketahui bahwa dari penelitian terhadap 108 responden menunjukkan bahwa jenis kelamin sebanyak 58 pegawai atau 53,7% terdiri dari responden laki-laki sebanyak 50 pegawai 46,3% terdiri dari responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 92 pegawai atau 85.2% responden yang berstatus sudah menikah, sebanyak 8 pegawai atau 7.4% responden yang berstatus belum menikah, dan sebanyak 8 pegawai atau 7.4% responden yang berstatus janda. Dengan demikian responden yang berstatus menikah lebih banyak dari pada responden yang berstatus belum menikah atau berstatus janda. Karakteristik responden maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan usia responden didominasi oleh responden berusia 18 s/d 23 tahun adalah sebanyak 1 orang pegawai atau 0.9%, responden yang berusia 24 s/d 29 tahun adalah sebanyak 72 orang pegawai atau 66.7%, responden yang berusia 30 s/d 35 tahun adalah sebanyak 23 orang pegawai atau 21.3%, dan responden yang berusia 36 s/d 41 tahun adalah sebanyak 12 orang pegawai atau 11.1%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 orang pegawai atau 3.7% responden yang berpendidikan terakhir SMA atau sederajat, sebanyak 9 orang pegawai atau 8.3% responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D-II) , sebanyak 92 orang pegawai atau 85.2% responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D-III) dan sebanyak 3 orang pegawai atau 2.8% responden yang berpendidikan terakhir Sarjana atau S1. Karakteristik responden berdasarkan jenis pekerjaan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 47 orang pegawai atau 43.5% responden yang jenis pekerjaannya honorer, sebanyak 15 orang pegawai atau 13.9% responden sebagai tenaga kontrak dan sebanyak 46 orang pegawai atau 42.6% responden yang jenis pekerjaannya sebagai PNS. Mengenai pendapatan responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa sebanyak 84 orang pegawai atau 77.8% responden

yang berpenghasilan Rp. 1.000.000 s/d 3.900.000 dan sebanyak 24 orang pegawai atau 22.2% responden yang berpenghasilan Rp. 4.000.000 s/d 7.900.000

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 30 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel-variabel independen, mediasi serta variabel dependennya mempunyai nilai korelasi  $r$  lebih besar dari 0.2960 (lihat tabel  $r_{tabel}$  pada lampiran). Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

No. Pernyataan	Variabel/Dimensi	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis5% (N=30)	Ket
1.	Kompetensi 1	0.666		
2.	Kompetensi 2	0.722		
3.	Kompetensi 3	0.676	0,2960	Valid
4.	Kompetensi 4	0.740		
5.	Kompetensi 5	0.714		
6.	DK 1	0.746		
7.	DK 2	0.780	0,2960	Valid
8.	DK 3	0.851		
9.	DK 4	0.658		
10.	MK 1	0.760		
11.	MK 2	0.633	0,2960	Valid
12.	MK 3	0.777		
13.	KP 1	0.739		
14.	KP 2	0.607	0,2960	Valid
15.	KP 3	0.466		

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,2960 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kompetensi (X)	5	0.875	0,60	<b>Handal</b>
2	Disiplin Kerja (Y1)	4	0.888	0,60	<b>Handal</b>
3	Motivasi Kerja (Y2)	3	0.852	0,60	<b>Handal</b>
4	Kinerja Pegawai (Z)	3	0.769	0,60	<b>Handal</b>

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk variabel Kopetensi kerja (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,875 Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,888, Motivasi Kerja (Y2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,852, dan variabel

Kinerja Pegawai (Z) diperoleh nilai alpha sebesar 0.769. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan kehandalan yang memenuhi kriteria *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis peneliti dilakukan secara simultan dan secara parsial:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.288	.590			-.487	.627		
	Kompetensi	.201	.027	.385		7.539	.000	.680	1.470
	Disiplin Kerja	.268	.039	.361		6.848	.000	.638	1.568
	Motivasi Kerja	.326	.049	.352		6.596	.000	.620	1.613

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : data primer, 2019 (diolah)**

Berdasarkan tabel regresi di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable kompetensi dengan disiplin kerja Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues sebesar 0.252 atau 25.2% . Kondisi ini juga bermakna masih terdapat faktor-faktor lain sebesar 74.8% (100% - 25.2%) yang mempengaruhi Motivasi kerja Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues yang tidak dikaji pada penelitian ini. Berdasarkan tabel dan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara partial, positif dan signifikan antara variabel kompetensi, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.509 dengan motivasi kerja, di mana nilai  $P < 0.05$ ). Berdasarkan tabel dan persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara partial, positif dan signifikan antara variabel kompetensi, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.385 dengan kinerja pegawai, di mana nilai  $P < 0.05$ ), kemudian secara partial, positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.361 dengan kinerja pegawai di mana nilai  $P < 0.05$ ).Selanjutnya terdapat hubungan secara partial positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.352 dengan kinerja pegawai di mana nilai  $P < 0.05$ ).

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Hirarkhi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.740	.547	.543	1.008	.547	128.001	1	106	.000
2	.860	.739	.734	.769	.192	77.164	1	105	.000

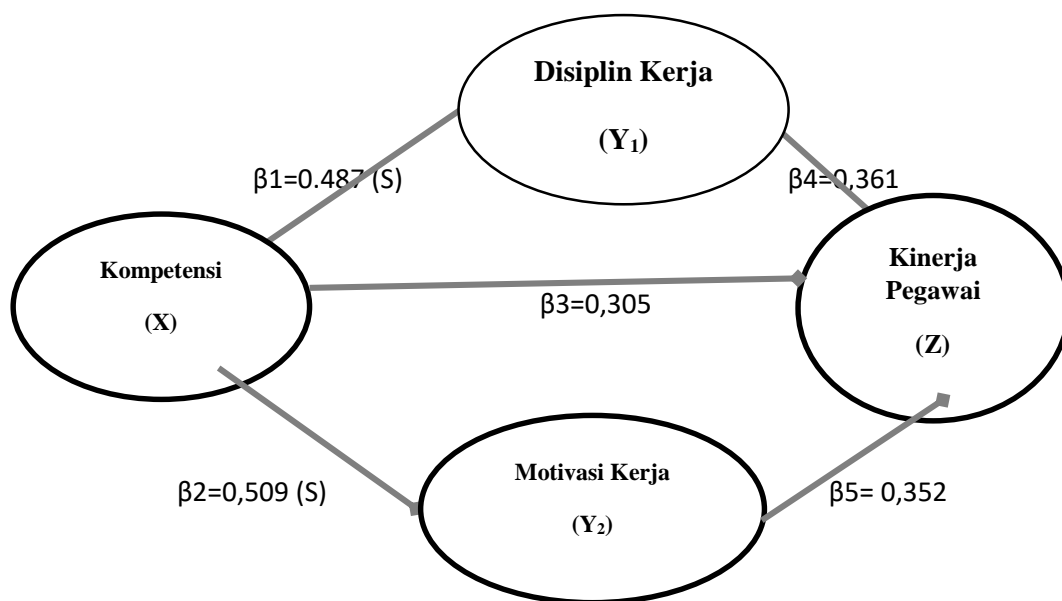
Predictors: (Constant), kompetensi

Predictors: (Constant), kompetensi, Disiplin Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : data primer, 2019 (diolah)**

Berdasarkan hasil analisis regresi, diidentifikasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kompetensi dan disiplin kerja, yang digambarkan oleh  $\beta_1 = 0,487$ , dan  $p < 0,05$ . Selanjutnya, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan  $\beta_2 = 0,305$ , dan  $p < 0,05$ . ketika hubungan antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai dimediasi oleh "disiplin kerja", maka menunjukkan hubungan yang signifikan ( $\beta_3^1 = 0,176$ ,  $p < 0,05$ ). Berdasarkan Gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki efek yang signifikan terhadap motivasi kerja ( $\beta_1 = 0,509$ ,  $p < 0,05$ ). Kemudian, variabel kompetensi memiliki hubungan secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai ( $\beta_2 = 0,305$ ,  $p < 0,05$ ), dan ketika hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh "motivasi kerja", maka menunjukkan hubungan yang signifikan ( $\beta_3^1 = 0,179$ ,  $p < 0,05$ )



**Gambar 2. Kondisi Signifikansi Hubungan antar Variabel dalam Model**

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kompetensi terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan disiplin kerja ( $H_1$ ). Kondisi ini mengartikan bahwa semakin berkompetensinya pegawai maka akan sangat berpengaruh kepada semakin meningkatnya disiplin kerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel motivasi kerja, hasil analisis membuktikan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja ( $H_2$ ). Hal ini bermakna bahwa semakin meningkatnya kompetensi pegawai didalam bekerja akan membawa dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel kinerja pegawai, hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $H_3$ ). Hal ini bermakna bahwa semakin berkompetensinya pegawai akan membawa dampak positif dan signifikan kepada kinerja pegawai pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.



Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel disiplin kerja terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H<sub>4</sub>). Kondisi ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin meningkat juga kinerja pegawai Dinas Keuangan Gayo Lues. Hasil analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues (H<sub>5</sub>). Kondisi ini menggambarkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai maka akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas keuangan Kabupaten Gayo Lues. Selanjutnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan disiplin kerja dan motivasi kerja, maka terdapat pengaruh yang tidak langsung (indirect effect) dari hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja (H<sub>6</sub>) dan hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (H<sub>7</sub>). Ini berarti bahwa terdapat peranan yang kuat dari variabel disiplin dan motivasi kerja kedalam model penelitian ini dalam hal meningkatkan kinerja pegawai Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor kompetensi yang dibangun dalam model penelitian mempengaruhi secara positif dan signifikan disiplin kerja Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
2. Faktor kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
3. Faktor Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
4. Faktor Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
5. Faktor motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
6. Faktor kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.
7. Faktor kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues.

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka dapat dirangkum beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues ini harus dapat mendorong pegawai untuk berkompetensi.
2. Pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues perlu memperhatikan faktor kompetensi pegawainya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues ini harus dapat mendorong pegawai untuk berkompetensi

4. Jika ingin kinerja pegawai meningkat, pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues harus memperhatikan aspek Disiplin kerja, karena aspek ini terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
5. Jika ingin kinerja pegawai meningkat, pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues juga harus memperhatikan aspek motivasi kerja, karena aspek ini juga terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai
6. Faktor disiplin kerja mampu memediasi pengaruh secara signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, untuk itu pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues harus lebih menekankan pada faktor ini sebagai sebuah strategi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Faktor motivasi kerja mampu memediasi pengaruh secara signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai, untuk itu pimpinan Dinas Keuangan Kab. Gayo Lues harus lebih menekankan pada faktor ini sebagai sebuah strategi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai

## **REFERENSI**

- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Haji.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai* (Cetakan Kelima) Bandung. PT Refika Aditama
- Hasibuan (2010). The moderator-moderator variabel distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *journal of personality and social psychology*, 51 (6), 1173
- Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Manajemen Bisnis*. Jakarta. Raja Grafindo.
- Prawirosentono, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*, Remaja Rosdakarya.
- Rahman, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator), Riau: Zanapa Publishing
- Spencer, Moeharino. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi tiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung Alfabeta
- Sudarmanto. (2012). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit :PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2016). *Metode Riset Unruk Bisnis & Ekonomi Dan Bisnis* Edisi Pertama, Jakarta : Erlangga
- Widodo, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Dua, Jakarta. Salemba Empat
- Warso (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke Tiga. Yogyakarta. BPFE