

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SARANA  
PRASARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT

TESIS



Salesiana Setiawan Maini

NIM: 122100755

PROGRAM PASCASARJANA  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA

2023



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010  
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

## Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

### **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SARANA DAN PRASARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT**

diajukan untuk diuji pada tanggal 14 Agustus 2023, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 14 Agustus 2023

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Baldric Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Yang memberi pernyataan

Salesiana Setiawan Maini

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta





**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINEF  
PEGAWAI DENGAN SARANA DAN PRASARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PAI  
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT**

dipersiapkan dan disusun oleh:

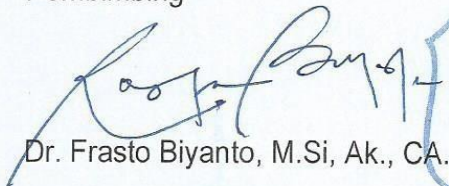
**Salesiana Setiawan Maini**

Nomor Mahasiswa: 122100755

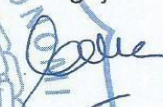
telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 14 Agustus 2023 dan dinyatakan telah memenuhi s  
diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Akuntansi () di bidang Akuntans

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

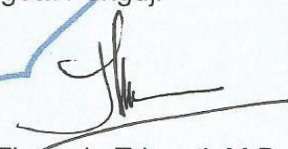
Pembimbing

  
Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Ketua Penguji


  
Prof. Dr. Baldric Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji

  
Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 14 Agustus 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



  
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

## UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN SARANA DAN PRASARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BADAN  
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT

Telah diuji pada tanggal: 14 Agustus 2023

Tim Penguji:

Ketua



\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Baldrice Siregar, M.B.A., C.M.A., Ak., CA.

Anggota



\_\_\_\_\_  
Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Pembimbing



\_\_\_\_\_  
Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SARANA PRASARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MANGGARAI BARAT

**Salesiana Setiawan Maini 1, Frasto Biyanto 2**

**Graduate Program, Master of Accounting, Departement of Management,  
YKPN School of Business (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia**

\*Corresponding author, e-mail: salesianamaini@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan sarana dan prasarana sebagai variabel moderasi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja. Variabel moderasi yang digunakan adalah sarana dan prasarana, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Menggunakan metode kuantitatif bersama data sampel yang diperoleh dari kuesioner yang dikirim kepada responden, yaitu staf Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Manggarai Barat. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan Moderating Regression Analysis (MRA) dengan aplikasi SmartPLS 03. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja dengan menggunakan variabel sarana dan prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Peran pegawai dalam organisasi sangatlah penting dalam berjalannya organisasi karena pegawai merupakan bagian terpenting dari sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. UU no. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menjelaskan kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung kesempurnaan aparatur negara, khususnya pegawai negeri. Pencapaian kinerja pegawai yang baik diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil tersebut, seperti: Kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan sarana prasarana.

Kompetensi adalah kemampuan untuk memenuhi keahlian dan keterampilan, tugas dan tanggung jawab seseorang secara memadai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan lebih mampu mengatasi tugas-tugas yang kompleks, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, dan lebih produktif.

Motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, memiliki semangat, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Namun kenyataannya, banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerjanya tidak maksimal.

Disiplin di tempat kerja adalah satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan di perusahaan mana pun. Disiplin kerja yang baik mendorong pertumbuhan positif dalam konteks ketenagakerjaan, sedangkan disiplin kerja yang buruk mendorong pertumbuhan negatif dalam konteks ketenagakerjaan. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk mengelola pendapatan daerah secara efektif dan mencegah praktik korupsi atau pelanggaran etika.

Sarana dan prasarana dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan sarana dan prasarana yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi/instansi membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu bekerja cepat dan tepat. Tingkatkan keterampilan, memahami dampak motivasi, meningkatkan pengawasan, memberi sanksi tegas kepada yang melanggar peraturan dan menyediakan sarana dan prasarana yang tepat.

Peningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta agar berdaya saing dan berhasil dalam berorganisasi pada tempat yang berbeda secara mudah dewasa ini, lembaga pemerintah seperti BAPENDA di Kabupaten Mangarai Barat selalu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan tersebut harus dipersiapkan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada hasil.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti mengidentifikasi beberapa hambatan dalam kinerja pegawai yaitu: Pegawai yang mampu mengelola pemungutan pajak daerah dan staf administrasi (staf IT, juru sita, asisten NJOP, pemungut tagihan) serta pegawai lapangan belum optimal, motivasi staf melalui pelatihan belum berjalan dengan baik, sarana dan prasarana yang terbatas, masih lemahnya koordinasi dengan unit kerja terkait. Menurunnya efisiensi pegawai tercermin dari persentase penurunan penerimaan pajak selama 5 tahun terakhir.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan sarana prasarana sebagai variabel pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.

## TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Job Performance Theory**

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory menurut Colquitt (2008) mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment* (Akbarjono, 2018). *Job performance* mengacu pada hasil kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan kemampuan mereka untuk memenuhi deadline, kualitas dan kuantitas output, dan sikap kerja. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan mereka dengan baik akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas juga (Farida, 2016). Teori ini menekankan, esensi dari kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja pegawai sebagai variabel yang perlu diteliti.

## **Kinerja Pegawai**

Peningkatan kualitas organisasi/instansi tidak dapat dipungkiri jika manajemen kinerja sebagai faktor kualitas berperan sebagai pendorong pencapaian tujuan. Pelayanan dianggap profesional jika didukung secara kualitatif dan kuantitatif oleh tenaga-tenaga yang kompeten.

Darda, 2022 menjabarkan untuk memaksimalkan kinerja dalam pekerjaan atau aktivitas lainnya, kinerja harus dipantau lebih dekat selama proses pemeliharaan dan prestasi yang dicapai karena melakukan pekerjaan dengan patuh.

## **Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan dan mempertahankan tugas tertentu sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh melalui kerja. Mengacu pada besarnya perilaku peran atau tingkah laku yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan perannya secara memuaskan dan merupakan pengetahuan dasar, keterampilan dan pengalaman setiap orang, karyawan atau atasan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan (Soelistya, 2022). Dan menurut Rosa (2022) Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas secara tepat dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, sikap yang



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

merupakan karakteristik yang mendasari individu terkait serta sifat dasar manusia yang mengarah pada kerja yang efisien dan kinerja yang unggul.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi atau instansi. Tanpa memotivasi karyawan untuk bekerja sama, tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai yang baik berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi/instansi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal, memiliki semangat, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah metode yang menyoroti intensitas, semangat, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan mereka, Soelistya (2022).

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dan kualitas kerja yang konsisten. Dengan disiplin kerja yang baik, petugas melaksanakan tugasnya secara tepat dan bertanggungjawab serta tidak menyimpang dari prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Kristanti (2019), Disiplin di tempat kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan anggota staf tentang tindakan yang ingin mereka ambil untuk mempertahankan norma bisnis dan sosial yang relevan, dan meningkatkan motivasi mereka. Sementara menurut Sobirin (2022) mengatakan bahwa menurut hukum yang ada, disiplin kerja adalah karakteristik manusia, atau disiplin pekerjaan adalah seperangkat aturan yang berlaku untuk semua jenis aturan dan peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan, baik eksplisit maupun implisit.

## **Sarana Prasarana**

Sarana dan prasarana yang sempurna memudahkan pekerjaan karena semua kebutuhan pekerjaan dapat terpenuhi tanpa batasan. Kondisi sarana dan prasarana juga mempengaruhi efisiensi kerja. Jika kondisi tapak dan infrastruktur masih baik dan layak pakai, pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah. Sebaliknya, jika kondisi bangunan dan prasarana rusak, pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

waktu. Pemanfaatan tempat dan infrastruktur yang ada juga mempengaruhi kinerja staf. Di sisi lain, jika sarana dan prasarana sulit dan rumit untuk digunakan, pengerjaannya akan memakan waktu lama. Menurut Basit (2013) tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana pendukung pekerjaan yang luas; Karyawan biasanya melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan etos kerja yang tinggi. Dengan kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi optimal dan mendukung kelancaran kerja.

## **Pengembangan Hipotesis**

Sesuai rumusan masalah diatas maka terdapat beberapa pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki kualifikasi tinggi, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tujuan mereka selalu didorong untuk bekerja secara efisien, efektif, dan bermanfaat. Karena semakin berkualitas karyawan tersebut, semakin besar kemungkinan dia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sesuai penelitian (Bili, 2023), kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan; Kompetensi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Kompetensi SDM (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik, yang berujung pada kepuasan karyawan. Sesuai penjabaran di atas hipotesis pertama dirumuskan:

### **H1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat**

Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara optimal, antusias dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi Tugas Kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dalam penelitian (Surajiyo, Idayati, & Aziz, 2021) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian (Wijaya, Langda, & Aditya, 2020) yaitu disiplin

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja dan reward mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Sesuai penjabaran di atas hipotesis kedua dirumuskan:

## **H2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja yang buruk berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian (Asfar & Anggaraeni, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Wijaya & Aditya, 2020) Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sesuai penjabaran di atas hipotesis ketiga dirumuskan:

## **H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat**

Dalam manajemen pelayanan pemerintah, kepuasan masyarakat mengukur keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan. Menentukan apakah pelayanan kepada masyarakat tercapai dan memenuhi persyaratan standar pelayanan pemerintah. Mutu pelayanan yang tepat tercermin dari kinerja karyawan. Selain itu, kinerja pegawai dibentuk oleh beberapa faktor pendukung atau formatif seperti kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran karyawan yang tinggi agar bisa bekerja dengan optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai penjabaran di atas hipotesis keempat dirumuskan:

## **H4: Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat**



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mencapai kinerja karyawan yang optimal perlu mempertimbangkan seberapa efektif kompetensi dan sarana prasarana. Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, selain keahlian, juga tersedia sarana dan prasarana penunjang kerja agar pekerjaan berjalan lancar dan tujuan tercapai. Penelitian (Permatasari & Dian, 2019) menyatakan bahwa disiplin profesional seseorang tidak dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk tampil di posisi mereka saat ini. Disiplin kerja dan interaksi kompetensi yang kuat tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi dan sarana prasarana saling mempengaruhi dalam hal efisiensi, artinya bagaimanapun keahliannya, seorang pegawai tidak akan dapat bekerja secara optimal tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Menurut fakta ini, hipotesis penelitian menyebut sarana dan prasarana sebagai variabel yang meningkatkan tingkat kompetensi sehubungan dengan pekerjaan pegawai. Sarana dan prasarana sebagai variabel yang mempengaruhi kemampuan seseorang pekerja untuk mengembangkan keterampilan mereka. Sesuai penjabaran di atas hipotesis kelima dirumuskan:

**H5. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat karena dikuatkan oleh sarana dan prasarana**

Motivasi adalah tindakan seseorang yang mendorong orang lain untuk melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Yulius, Hal.64, 2022) Motivasi adalah usaha, tujuan dan kebutuhan organisasi. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan mengelola yang terbaik agar mendapatkan apa yang diinginkan. Dalam penelitian (Adipura, 2022) Lingkungan kerja menguntungkan atau memaksimalkan motivasi karyawan sehubungan dengan durasi pekerjaan mereka. Sarana dan prasarana digunakan sebagai variabel moderasi yang menghibungkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Sesuai penjabaran di atas hipotesis keenam dirumuskan:

**H6 : Sarana dan prasarana meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Disiplin kerja mencakup ketaatan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, dan kualitas kerja yang konsisten. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik berusaha untuk melaksanakan tugasnya secara tepat dan bertanggungjawab juga tidak menyimpang dari prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk mengelola pendapatan daerah dengan efisien dan mencegah praktik-praktik korupsi atau pelanggaran etika. Dalam penelitian (Wijaya & Aditya, 2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi. Sedangkan dalam penelitian (Permatasari & Dian, 2019) menyatakan bahwa etika kerja yang baik meningkatkan efektifitas motivasi karyawan untuk pekerjaan mereka sendiri. Dalam penelitian ini sarana dan prasarana merupakan variabel yang meningkatkan pengaruh kedisiplinan pekerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai penjabaran di atas hipotesis ketujuh dirumuskan:

**H7: Sarana dan prasarana menguatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.**

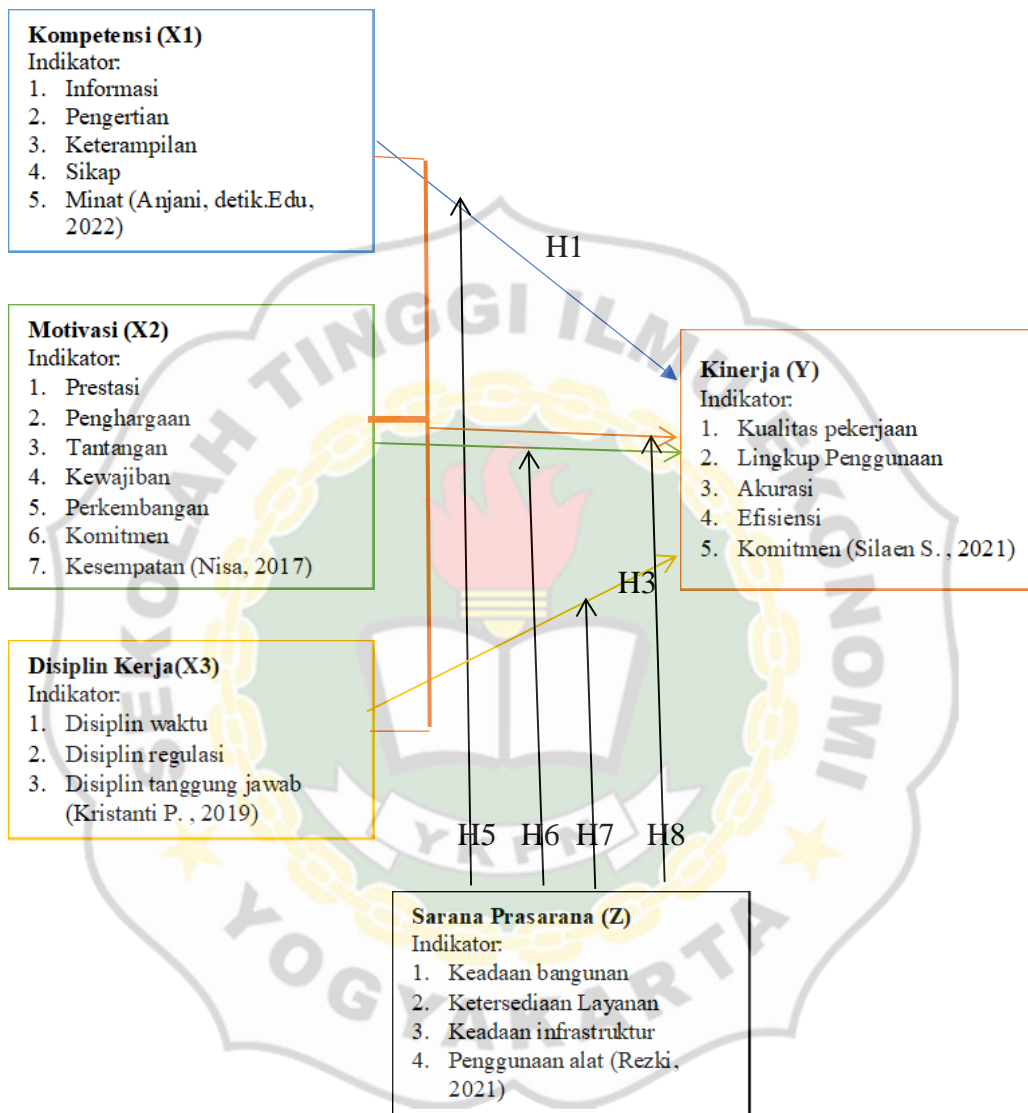
Sarana dan prasarana kantor merupakan komponen penting dan sentral dalam bekerja. Tanpa dukungan sarana dan prasarana yang memadai, karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan mudah. Oleh karena itu, memiliki sarana dan prasarana pasti akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. (Aulia & Nugraha, 2020)

Dalam penelitian (Susunan & Basit, 2013) menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pendukung kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan imbalan yang diterima pegawai. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor penting yang membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi dasar hipotesis penelitian bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H8: Sarana dan prasarana menguatkan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kerangka Pemikiran



## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat, yang berlokasi di Jalan Frans S. Lega; Kelurahan Wae Kelambu; Kecamatan Komodo; Kabupaten Manggarai Barat - Nusa Tenggara Timur. Waktu



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian dimulai dari proses perencanaan hingga laporan selesai terhitung dari bulan April sampai Juni 2023

## **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari semua unsur yang berupa peristiwa, benda atau orang yang mempunyai kesamaan ciri dan menjadi pusat perhatian peneliti karena dianggap sebagai semesta penelitian (Paramita, 2021). Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Manggarai Barat yang berjumlah 46 orang, terdiri dari 26 PNS dan 20 Pegawai Kontrak Daerah.

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Subkelompok ini dipilih karena dalam banyak kasus peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi. Oleh karena itu perlu untuk mewakili populasi (Paramita, 2021). *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga dikenal sebagai sensus, dimana sampel diambil dari seluruh anggota populasi (Hidayat, 2017). Oleh karena itu digunakan sampel jenuh dalam penelitian ini karena seluruh populasi terdiri dari 46 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian, wawancara yang dilakukan melalui telekomunikasi dan kuesioner yang dibagikan dalam bentuk surat/cetakan kepada responden. Formula pertanyaan merupakan indikator instrumental dimana terdapat indikator pertanyaan berupa variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji ini yakni uji yang dipakai untuk mengukur jelas atau tidaknya kuesioner tersebut. kuesioner dapat dibilang valid apa bila pertanyaan-pertanyaannya mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner yang akan disebar.

Mengkaji nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Berdasarkan hasil perhitungan, *composite reliability* adalah sebagai berikut:

Item	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi (X1)	0,891
Motivasi Kerja (X2)	0,845
Disiplin Kerja (X3)	0,897
Kinerja Pegawai (Y)	0,951
Sarana Prasarana	0,897

**Tabel 1: hasil uji Composite Reliability**

Berdasarkan skor reliability gabungan dari semua variabel eksogen, semua variabel endogen dengan skornya lebih besar dari 0,70 sangat reliabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana, dan kinerja karyawan memiliki validitas dan reliabel yang baik.

Berdasarkan hasil pengujian, *alfa Cronbach* adalah sebagai berikut:

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi (X1)	0,848
Motivasi (X2)	0,721
Disiplin Kerja (X3)	0,857
Kinerja Pegawai (Y)	0,939
Sarana dan Prasarana	0,847

**Tabel 2. Hasil uji alfa Cronbach**

Karena koefisien alpha Cronbach adalah di atas 0,70, semua variabel eksogen dan endogen memiliki koefisiennya yang sangat tinggi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, sarana prasarana dan kinerja pegawai memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menghitung algoritma untuk menentukan nilai *convergent validity moderating*-nya.

Berikut adalah hasil *convergent validity moderating*:

Item	<i>Composite Reliability</i>
M-Kompetensi	1,000
M-Motivasi	1,000
M-Disiplin Kerja	1,000

**Tabel 3. Hasil uji Composite Reliability**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
M-Kompetensi	1,000
M-Motivasi	1,000
M-Disiplin Kerja	1,000

**Tabel 4. Hasil uji Cronbach's Alpha**

Item	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
M-Kompetensi	1,000
M-Motivasi	1,000
M-Disiplin Kerja	1,000

**Tabel 5. Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)**

Hasil perhitungan *calculate PLS algorithm* untuk model eksternal, menunjukkan bahwa skor kepercayaan gabungan pada Tabel 3 sangat baik, melebihi nilai 0,90. Selain itu, dapat dilihat dari hasil Tabel 4 dan 5 bahwa setiap konstruksi memiliki tingkat *cronbach alpha* yang sama di atas 0,90 dan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat AVE yang sama pada tingkat atas 0,90.

Menghitung validitas diskriminan.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Validitas disikriminan memastikan bahwa konsep setiap variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Berikut adalah hasil perhitungan dari *discriminant validity*:

	DisKe r	KinPe g	Komp .	M- Diske r	M- Komp .	M- Motv .	Motv .	Sar- Pra
Disiplin Kerja	0,797							
Kinerja Pegawai	0,760	0,857						
Kompetens i	0,597	0,693	0,788					
M-Displin Kerja	0.139	0.247	0.121	1.000				
M- Kompetens i	0.094	-0.006	-0.209	0.486	1.000			
M- Motivasi	0.414	0.293	-0.011	0.481	0.739	1.000		
Motivasi	0.728	0.657	0.662	0.381	-0.008	0.320	0.804	
Sarana Prasarana	0.422	0.561	0.634	0.162	-0.456	- 0.249	0.595	0.82 9

**Tabel 6. Hasil perhitungan discriminant validity**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien muatan beberapa variabel laten menunjukkan bahwa koefisien muatan konstruk target yang dikombinasikan dengan variabel laten lainnya lebih tinggi daripada faktor muatan konstruk lainnya. Karena korelasi antara indikator dan konstruksinya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya antara indeks dan konstruksi variabel lain, masing-masing variabel latent memiliki validiatas diskriminatif yang menguntungkan. Jika ambang batas lebih dari 0,5, kriteria beban faktor dianggap valid. (Mushon, 2022).

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefficients dan tingkat signifikansinya yang kemudian disamakan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang di pakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Berikut ini tabel hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja(X3)→ Kinerja Pegawai	0.507	0.507	0.181	2.806	0.005
Kompetensi(X1)→ Kinerja Pegawai	0.351	0.325	0.170	2.071	0.039
M-Disiplin Kerja→ Kinerja Pegawai	0.0136	0.036	0.2231	0.592	0.554
M-Kompetensi→ Kinerja Pegawai	-0.122	-0.112	0.179	0.682	0.496
M-Motivasi→ Kinerja Pegawai	0.213	0.228	0.238	0.892	0.373
Motivasi (X2)→ Kinerja Pegawai	-0.183	-0.123	0.146	1.254	0.211
Sarana Prasarana(Z) → Kinerja Pegawai	0.179	0.212	0.221	0.811	0.418

*Tabel 7. Uji Hipotesis dengan path coefficients*

Besar pengaruh simultan =>  $R^2$

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.726	0.674

*Tabel 8. R- Square*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Hipotesis 1: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 1 (Kompetensi → kinerja pegawai) memperoleh t statistic 2.071 dengan P-value 0,039. Hasil ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t statistik ( $2.071 > t \text{ tabel } (1,96)$  dan P Value ( $0,039 < \alpha (0,05)$ ).

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai.

2. Hipotesis 2: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 2 (Motivasi → kinerja karyawan) memperoleh t statistic 1.254 dengan P-Value 0,211. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai karena nilai t statistic ( $1.254 < t \text{ tabel } (1,96)$  dan P-Value ( $0,211 > \alpha (0,05)$ ).

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat ketika motivasi pegawai meningkat.

3. Hipotesis 3: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 3 (Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan) memperoleh t statistic 2.806 dengan P-value 0,005. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t statistic ( $2.806 > t \text{ tabel } (1,96)$  dan P-Value ( $0,005 < \alpha (0,05)$ ).

Nilai koefisien regresi positif menyatakan bahwa kinerja pegawai meningkat ketika disiplin kerja meningkat.

4. Hipotesis 4: Dari tabel 8 diketahui hipotesis 4 (Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai) memperoleh R-Square 0,726. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai R Square = 0.726 atau 72.6% menunjukkan model struktural yang dihasilkan baik/kuat (moderat) untuk menjelaskan hubungan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sedangkan 28.4 % dijelaskan oleh faktor lain.

5. Hipotesis 5: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 5 (M-Kompetensi → Kinerja Pegawai) memperoleh t statistic 0.682 dengan P-Value 0.496. Hasil ini menunjukkan sarana dan prasarana memperkuat pengaruh kompetensi terhadap

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kinerja pegawai, namun secara tidak signifikan karena nilai  $t$  statistic (0,682) <  $t$  tabel (1,96) dan P-Value (0.496) >  $\alpha$  (0.05).

Kompetensi pegawai instansi yang dibarengi dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat menjadi tolok ukur peningkatan pegawai di organisasi/kantor tersebut.

6. Hipotesis 6: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 6 (M-Motivasi Kerja  $\rightarrow$  Kinerja Pegawai) memperoleh  $t$  statistic 0.892 dengan P-Value 0.373. Hasil ini menunjukkan sarana dan prasarana tidak dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t$  statistic (0.892) <  $t$  tabel (1.96) dan P-Value (0.373) >  $\alpha$  (0.05).

Disimpulkan bahwa sebesar apapun motivasi dalam suatu organisasi yang dipadukan dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

7. Hipotesis 7: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 7 (M-Disiplin Kerja  $\rightarrow$  Kinerja Pegawai) memperoleh  $t$  statistic 0.592 dengan P-Value 0.554. Hasil ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana tidak dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena  $t$ -statistik (0,592) <  $t$ -tabel (1,96) dan P-values (0,554) >  $\alpha$  (0,05).

Disimpulkan bahwa sebaik apapun disiplin kerja dalam suatu organisasi yang disertai dengan sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Hipotesis 8: Dari tabel 7 diketahui hipotesis 8 (M-Kompetensi, M-Motivasi dan M-Disiplin Kerja  $\rightarrow$  Kinerja Pegawai) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan sarana dan prasarana sebagai variabel moderasi. Hasil pengujian pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan sarana prasarana sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai karena Kompetensi  $\rightarrow$  T-Statistik = 0.682 < T-Tabel 1.96 dan P-Values 0.496 > 0.05; Motivasi Kerja T-Statistik = 0.892 < T-Tabel 1.96 dan P-Values 0.373 > 0.05; Disiplin Kerja T-Statistik = 0.592 < T-Tabel 1.96 dan P-Values 0.554 > 0.05.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang memadai tidak dapat memoderasi kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan penelitian yaitu :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Kabupaten Manggarai Barat.
4. Variabel bebas (kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
5. Sarana dan prasarana tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
6. Keberadaan sarana dan prasarana tidak dapat meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
7. Keberadaan sarana dan prasarana tidak dapat meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.
8. Sarana dan prasarana tidak berperan dalam memoderasi kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggrai Barat.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Implikasi Hasil

### a. Implikasi teoritis

- 1) Hasil kajian terhadap kompetensi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap pegawai mengakibatkan kinerja pegawai semakin meningkat di bidangnya masing-masing.
- 2) Hasil kajian terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak berarti karyawan tidak aktif dalam bidang pekerjaan yang berbeda sesuai bidang tanggung jawabnya.
- 3) Hasil kajian disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja setiap pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut, karena disiplin kerja diperlukan bagi setiap pegawai dan merupakan salah satu cara untuk melatih kepribadian karyawan bahwa mereka selalu melakukannya dengan baik.
- 4) Hasil penelitian tentang sarana prasarana memoderai kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan sarana dan prasarana tidak berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.

### b. Implikasi praktis

- 1) Kompetensi pada instansi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini perlu mengidentifikasi bahwa kompetensi pegawai perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.
- 2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat sudah berjalan dengan baik dan optimal.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 3) Disiplin kerja pegawai pada instansi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Manggarai Barat perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai apa yang direncanakan.
- 4) Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat: 72.6% menunjukkan bahwa model struktural yang dihasilkan menjelaskan dengan baik/kuat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan 27.4 % dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat dibandingkan dengan faktor lain yang tidak diketahui.
- 5) Sarana dan prasarana Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa sarana dan prasarana bukan merupakan ukuran kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat.

## c. Implikasi kebijakan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian perlu diperhatikan variabel kompetensi “skill”. Oleh karena itu, manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan internal dan eksternal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai di bidangnya masing-masing. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan keterampilan staf dan meningkatkan efisiensi staf.
- 2) Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat agar lebih meningkatkan kedisiplinannya. Disiplin waktu dan aturan serta tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

harus mengawasi kegiatan bawahan mereka dan memastikan bahwa mereka mengikuti aturan dan peraturan lembaga.

- 3) Pastikan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai yang mendukung kompetensi, motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

## **Keterbatasan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan keterbatasan penelitian dan saran sebagai berikut:

### a. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner, tidak menggunakan wawancara artinya kesimpulan hanya berdasarkan informasi yang dikumpulkan secara tertulis sehingga hasilnya tidak maksimal. Dapat dilihat dari delapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada lima hipotesis yang ditolak dengan nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  sehingga tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama mengingat kekurangan penelitian ini sehingga dapat menjadi perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

### b. Saran

- 1) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manggarai Barat harus memperhatikan disiplin kerja setiap pegawai, karena disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar selalu berprestasi sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Memperhatikan kompetensi pegawai dengan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan lewat pelatihan-pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat bagi instansi. Peningkatan kompetensi, pegawai dapat bekerja dengan efektif karena sudah menguasai kemampuan yang diperlukan.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- 2) Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan membuat desain penelitian yang menyertakan variabel pemoderasi lainnya untuk mengetahui apakah variabel tersebut memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, budaya organisasi dan diharapkan menggunakan desain penelitian yang berbeda, seperti wawancara mendalam dengan responden untuk mendapatkan informasi yang relevan dari sumber yang dapat dipercaya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan terkait dengan tujuan wawancara.

