

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA  
BKPSDM KABUPATEN ASMAT**

TESIS



Disusun Oleh:

**HUSNI BAHARUDDIN**

**222100756**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI PADA BKPSDM KABUPATEN ASMAT**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**HUSNI BAHARUDDIN**

**222100756**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2024**



## UJIAN TESIS


Tesis berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA BKPSDM  
KABUPATEN ASMAT


Telah diuji pada tanggal: 5 Februari 2024

Tim Penguji:

Ketua

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota

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

Pembimbing

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA BKPSDM KABUPATEN ASMAT**

dipersiapkan dan disusun oleh:

**Husni Baharuddin**

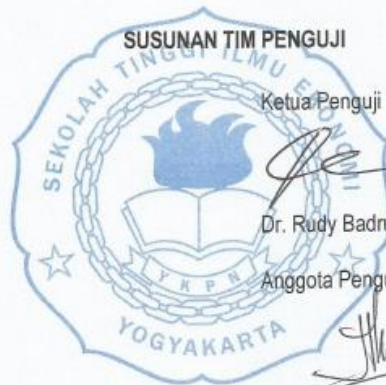
Nomor Mahasiswa: 222100756

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 5 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



**SUSUNAN TIM PENGUJI**

Ketua Penguji



Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota Penguji



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

Yogyakarta, 5 Februari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



**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 MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA BKPSDM  
KABUPATEN ASMAT**

diajukan untuk diuji pada tanggal 5 Februari 2024, 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 ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

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

Yogyakarta, 5 Februari 2024

Yang memberi pernyataan

Husni Baharuddin

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA BKPSDM KABUPATEN ASMAT**

Husni Baharuddin  
Magister Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara  
Jalan Seturan Raya, Sleman - D.I. Yogyakarta

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat. Teori Manajemen X dan Y Douglas McGregor menjadi landasan penelitian ini. Metode pengambilan data dilakukan melalui kuesioner dengan partisipan sejumlah 58 pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Data diolah menggunakan uji statistik deskriptif, analisis reliabilitas, uji validitas, dan model persamaan struktural dengan WARP PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, namun tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan peran kepuasan kerja sebagai pemoderasi. Implikasi praktisnya dapat digunakan oleh pihak manajemen di BKPSDM Kabupaten Asmat dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan kepemimpinan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pegawai pemerintah biasanya diukur dari kemampuan mereka untuk menerapkan undang-undang yang berlaku. Paradigma ini tidak salah, terutama mengingat bahwa pada masa lalu, birokrasi berfokus pada fungsi pengaturan. Baik saat ini maupun di masa mendatang, fungsi tersebut harus dilakukan dengan seefisien mungkin. Namun, karena banyak fungsi lain yang penting di masa depan, diperlukan standar yang berbeda untuk menilai kinerja birokrasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, birokrasi di masa depan akan semakin dibutuhkan untuk melaksanakan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yang mencakup bidang administratif, politik, ekonomi, sosial, dan budaya (Yasin, 2021).

Sifat-sifat Pegawai Negeri Sipil yang ditunjukkan oleh sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik, dan mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa telah dihapus karena adanya oknum dari aparaturnya sendiri yang melanggar dan menciptakan paradigma baru terhadap masyarakat pengelola (Yasin, 2021).

BKPSDM adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Asmat. Kinerja pegawai BKPSDM sangat penting karena berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, serta pelayanan publik kepada masyarakat (Ishak et al., 2020).

Untuk melaksanakan tugas-tugas yang disebutkan di atas, BKPSDM Kabupaten Asmat memiliki tugas antara lain menjalankan urusan ketatausahaan badan, membuat program kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang, membuat kebijakan teknis kepegawaian pendidikan dan pelatihan, dan menilai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. BKPSDM juga bertanggung jawab atas pelayanan administrasi untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan berjalan dengan baik. Selain itu, dia juga bertanggung jawab atas pembinaan, pengawasan, dan pengawasan manajemen kepegawaian, serta penetapan pensiun pegawai. Selain itu, dia juga bertanggung jawab atas penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan serta perumahan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku (Ishak et al., 2020).

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Di Kabupaten Asmat, Papua, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran penting dalam pengelolaan kepegawaian dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

Pada dasarnya, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal pegawai. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Ada beberapa faktor internal antara lain kepribadian, motivasi, sikap dan nilai-nilai pribadi pegawai, seperti kejujuran, etika kerja, tanggung jawab, dan integritas serta kesehatan dan kesejahteraan pegawai. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Ada beberapa faktor antara lain kepemimpinan, kebijakan disiplin dari kantor, lingkungan kerja, teknologi dan sumber daya (fasilitas), serta perubahan lingkungan eksternal, seperti kondisi ekonomi, persaingan pasar, perubahan regulasi, dan tren industri. Penelitian ini berfokus pada faktor-faktor motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, antusias, dan berdedikasi dalam

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melaksanakan tugas mereka. Di sisi lain, disiplin kerja juga memiliki peran krusial dalam mencapai kinerja yang baik. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam menjalankan tugas serta memelihara kualitas kerja (Suci & Yulia, 2020).

Disiplin kerja yang baik juga dapat berdampak positif pada efisiensi dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mampu mengelola waktu dengan baik, menghindari penundaan, dan mengurangi kecenderungan untuk melakukan kesalahan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Paerah, 2020).

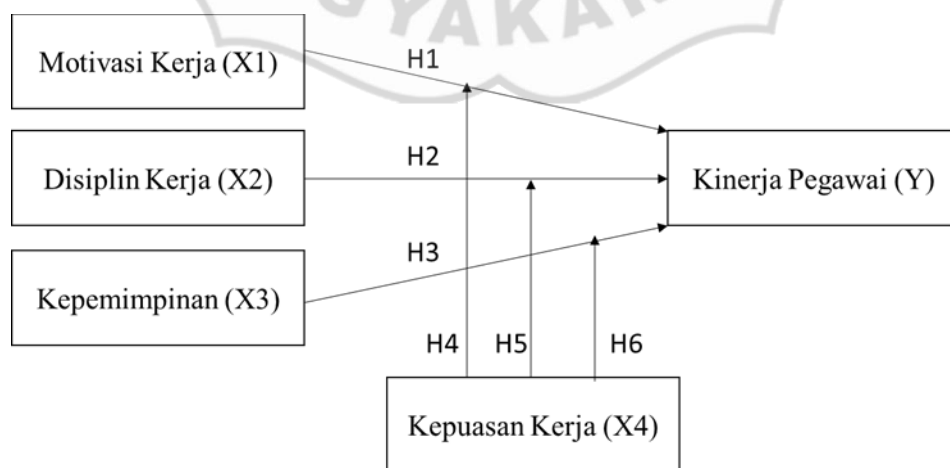
Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti kepemimpinan transformasional atau transaksional, dapat memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Edowai et al., 2019).

Penelitian ini juga berkontribusi dalam menguji kepuasan kerja sebagai pemoderasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja pegawai akan semakin kuat. Kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut di BKPSDM Kabupaten Asmat, Papua Selatan. Kabupaten Asmat memiliki karakteristik geografis dan sosial yang unik, serta tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk membantu pemerintah setempat dalam memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah tersebut.

Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat, Papua, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan efektivitas organisasi pemerintahan daerah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi BKPSDM Kabupaten Asmat dalam merumuskan kebijakan dan program-program yang dapat meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan pembangunan di daerah tersebut.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Konseptual



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat, Papua Selatan. Motivasi kerja dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan inisiatif dan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka lebih cenderung mencari cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada organisasi. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan ketahanan terhadap stres dan tekanan dalam pekerjaan, sehingga pegawai dapat tetap produktif dan berkualitas dalam situasi yang menantang. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** Terdapat pengaruh positif motivasi kerja pada kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu, bertanggung jawab, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat akurasi dan ketepatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Disiplin kerja yang baik juga dapat berdampak positif pada efisiensi dan produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung mampu mengelola waktu dengan baik, menghindari penundaan, dan mengurangi kecenderungan untuk melakukan kesalahan. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H2:** Terdapat pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai. Seorang pemimpin yang baik dapat menginspirasi dan memberikan contoh yang baik, sehingga pegawai cenderung merasa termotivasi dan terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Seorang pemimpin yang mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai dan memfasilitasi komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama dan timbal balik yang konstruktif. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja pegawai, karena pegawai merasa didukung, dihargai, dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H3:** Terdapat pengaruh positif kepemimpinan pada kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 4. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diidentifikasi sebagai salah satu aspek yang akan dianalisis. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk memoderasi pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka pengaruh motivasi kerja akan lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H4:** Kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diidentifikasi sebagai salah satu aspek yang akan dianalisis. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk memoderasi pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka pengaruh disiplin kerja akan lebih kuat terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang rendah dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga tingkat disiplin yang tinggi mungkin tidak mampu mengatasi ketidakpuasan dan dampak negatifnya terhadap kinerja. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H5:** Kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## 6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diidentifikasi sebagai salah satu aspek yang akan dianalisis. Kepuasan kerja memiliki potensi untuk memoderasi pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka pengaruh kepemimpinan akan lebih kuat terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja yang rendah dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, sehingga kepemimpinan yang baik mungkin tidak mampu mengatasi ketidakpuasan dan dampak negatifnya terhadap kinerja. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H6:** Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode analitik dengan pendekatan kuantitatif untuk menginvestigasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat. Sampel penelitian terdiri dari 58 pegawai yang dipilih secara *purposive*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan model persamaan struktural dengan metode WARP PLS digunakan untuk menganalisis data.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel-variabel utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Hasil uji validitas menggunakan korelasi Pearson, dengan item pernyataan dianggap valid jika memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Reliabilitas diuji dengan metode *Cronbach's Alpha*, dan nilai reliabilitas di atas 0,70 dianggap reliabel. Data yang diperoleh dari responden dianalisis menggunakan model persamaan struktural WARP PLS untuk menguji hipotesis terkait pengaruh variabel-variabel tersebut serta peran moderasi kepuasan kerja.

## HASIL

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, dan lama kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<30 Tahun	9	15,5 %
30-40 Tahun	27	46,5 %
41-50 Tahun	16	27,6 %
>50 Tahun	6	10,4 %
<i>Total</i>	58	100 %
Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Laki-laki	41	70,7 %
Perempuan	17	29,3 %
<i>Total</i>	58	100%
Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 Tahun	2	3,4 %
1-5 Tahun	12	20,8 %
6-10 Tahun	11	18,9 %
>10 Tahun	33	56,9 %
<i>Total</i>	58	100 %

### 2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	R Hitung	Syarat	Signifikansi (0,05)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,001	<	0,05	Valid
	X1.2	0,000	<		
	X1.3	0,000	<		
	X1.4	0,000	<		
	X1.5	0,000	<		
	X1.6	0,000	<		
	X1.7	0,000	<		
	X1.8	0,000	<		
	X1.9	0,000	<		

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel	Kode	R Hitung	Syarat	Signifikansi (0,05)	Keterangan
	X1.10	0,000	<		
	X1.11	0,000	<		
	X1.12	0,000	<		
Disiplin Kerja(X2)	X2.1	0,000	<	0,05	Valid
	X2.2	0,000	<		
	X2.3	0,000	<		
	X2.4	0,000	<		
	X2.5	0,000	<		
	X2.6	0,000	<		
	X2.7	0,000	<		
	X2.8	0,000	<		
	X2.9	0,000	<		
	X2.10	0,000	<		
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,000	<	0,05	Valid
	X3.2	0,000	<		
	X3.3	0,000	<		
	X3.4	0,000	<		
	X3.5	0,000	<		
	X3.6	0,000	<		
	X3.7	0,000	<		
	X3.8	0,000	<		
	X3.9	0,000	<		
	X3.10	0,000	<		
Kepuasan Kerja (X4)	Z.1	0,000	<	0,05	Valid
	Z.2	0,000	<		
	Z.3	0,000	<		
	Z.4	0,000	<		
	Z.5	0,000	<		
	Z.6	0,000	<		
	Z.7	0,000	<		
	Z.8	0,000	<		
	Z.9	0,000	<		
	Z.10	0,000	<		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,000	<	0,05	Valid
	Y.2	0,000	<		
	Y.3	0,000	<		
	Y.4	0,000	<		
	Y.5	0,000	<		
	Y.6	0,000	<		
	Y.7	0,000	<		
	Y.8	0,000	<		
	Y.9	0,000	<		
	Y.10	0,000	<		

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil uji validitas menggunakan pendekatan Pearson Correlation pada instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai) memiliki tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid untuk mengukur masing-masing konstruk variabel dalam konteks penelitian ini.

### 3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja	0,864	0.70	reliabel
Disiplin Kerja	0,749	0.70	reliabel
Kepemimpinan	0,836	0.70	reliabel
Kinerja Pegawai	0,873	0.70	reliabel
Kepuasan Kerja	0,864	0.70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel utama, yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja. Setiap variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi atau melebihi batas minimal reliabilitas yang umumnya diterima (0,70).

### 4. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

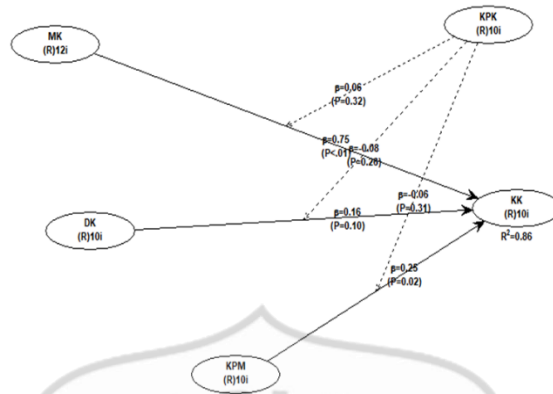
Kode	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Deviasi Standar
MK	58	34	57	49,05	5,627
DK	58	35	50	43,67	3,170
KP	58	34	50	42,34	3,860
KK	58	29	50	41,62	4,491
KPK	58	25	50	39,66	5,270

Hasil uji analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan nilai rata-rata yang lebih besar dari 4. Hal tersebut menandakan bahwa respon rata-rata pernyataan yang diberikan oleh responden adalah melebihi setuju.

### 5. Uji Hipotesis

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	$\beta$	P - Value	Hasil
H1	MK -> KP	0,75	<0,01	Diterima
H2	DK -> KP	0,16	0,10	Ditolak
H3	KPM -> KP	0,25	0,02	Diterima
H4	KPK*MK->KP	0,06	0,32	Ditolak
H5	KPK*DK->KP	0,08	0,26	Ditolak
H6	KPK*KPM->KP	0,06	0,31	Ditolak

Hipotesis H1 diterima dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,75 dan  $p$ -value kurang dari 0,01. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (MK) pada kinerja pegawai (KP). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Hipotesis H2 ditolak karena nilai  $p$ -value sebesar 0,10 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung pengaruh disiplin kerja (DK) pada kinerja pegawai (KP) dalam penelitian ini.

Hipotesis H3 diterima dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,25 dan  $p$ -value sebesar 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (KPM) pada kinerja pegawai (KP). Artinya, semakin baik kepemimpinan, semakin baik juga kinerja pegawai.

Hasil uji H4 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,06 dan  $p$ -value sebesar 0,32. Oleh karena itu, hipotesis ini ditolak, menunjukkan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

Hasil uji H5 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,08 dan  $p$ -value sebesar 0,26. Oleh karena itu, hipotesis ini ditolak, menunjukkan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

Hasil uji H6 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Kepemimpinan (KPM) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,06 dan  $p$ -value sebesar 0,31. Oleh karena itu, hipotesis ini ditolak,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjukkan bahwa interaksi antara kepuasan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terutama H1 yang diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (MK) terhadap kinerja pegawai (KP) dalam penelitian ini. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,75 dan p-value kurang dari 0,01 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai.

Interpretasi ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan-tujuan mereka. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berinovasi.

Dengan diterimanya hipotesis ini, implikasinya adalah bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat dapat dianggap sebagai langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mencakup penerapan program motivasi, pemberian insentif, pengembangan karir, dan pembinaan hubungan kerja yang positif.

Namun, perlu diingat bahwa hasil ini merupakan temuan dari penelitian spesifik ini dan tidak dapat secara langsung diterapkan ke konteks organisasi lain. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Asmat dapat memberikan pandangan yang lebih holistik dan kontekstual untuk mendukung pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, khususnya H2, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (DK) terhadap kinerja pegawai (KP) dalam penelitian ini. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,16 dengan p-value sebesar 0,10 menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung pengaruh yang signifikan antara tingkat disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Interpretasi dari hasil ini menyiratkan bahwa, dalam konteks Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat, disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun penting untuk mencapai efisiensi dan ketertiban di lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja tidak diidentifikasi sebagai faktor utama yang secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Penting untuk dicatat bahwa hasil ini bersifat spesifik untuk penelitian ini dan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor unik dalam konteks organisasi tersebut. Meskipun disiplin kerja dapat tetap menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian lebih lanjut dapat diperlukan untuk memahami konteks spesifik BKPSDM Kabupaten Asmat dan faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulan ini dapat memberikan panduan bagi pengelolaan sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Asmat untuk menyesuaikan pendekatan mereka dalam mengelola disiplin

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja dan menjaga fokus pada faktor-faktor lain yang mungkin lebih berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, khususnya H3, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (KPM) terhadap kinerja pegawai (KP) dalam penelitian ini. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,25 dengan p-value sebesar 0,02 menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan di Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat, semakin baik pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat mencakup keterlibatan, komunikasi yang baik, pemberian arahan yang jelas, dan kemampuan menginspirasi dan memotivasi tim. Kepemimpinan yang baik mampu membentuk lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan efektif dapat berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan kelompok kerja. Implikasinya, dalam konteks BKPSDM Kabupaten Asmat, meningkatkan kualitas kepemimpinan dapat dianggap sebagai strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Meskipun demikian, perlu diingat bahwa hasil ini merupakan temuan khusus dari penelitian ini, dan konteks organisasi serta faktor-faktor unik lainnya dapat berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan pemahaman mendalam tentang karakteristik kepemimpinan yang paling berdampak di BKPSDM Kabupaten Asmat dapat memberikan wawasan yang lebih holistik dan kontekstual.

### 4. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, khususnya pada H4 yang melibatkan interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Pegawai (KP), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh moderasi yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,06 dengan p-value sebesar 0,32 menunjukkan bahwa interaksi antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa, dalam konteks Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat, tingkat kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja dan motivasi kerja masing-masing dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, interaksi antara keduanya tidak menunjukkan dampak yang signifikan.

Hasil ini dapat memberikan pemahaman tambahan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks penelitian ini. Namun, penting untuk dicatat bahwa temuan ini bersifat spesifik untuk penelitian ini dan mungkin dipengaruhi oleh karakteristik unik BKPSDM Kabupaten Asmat.

Kesimpulan ini menyoroti bahwa, dalam perencanaan dan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di BKPSDM Kabupaten Asmat, fokus pada peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja masing-masing dapat dianggap lebih relevan daripada mempertimbangkan interaksi di antara keduanya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor spesifik yang dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi ini.



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, khususnya pada H5 yang melibatkan interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Pegawai (KK), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh moderasi yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,08 dengan  $p$ -value sebesar 0,26 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa, dalam konteks Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat, tingkat kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing dapat memengaruhi kinerja pegawai, interaksi antara keduanya tidak menunjukkan dampak yang signifikan.

Hasil ini memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks penelitian ini. Meskipun hasil ini bersifat spesifik untuk penelitian ini, penting untuk dicatat bahwa konteks organisasi dan faktor-faktor uniknya dapat berdampak pada temuan tersebut.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa, dalam konteks BKPSDM Kabupaten Asmat, fokus pada peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing dapat dianggap lebih relevan daripada mempertimbangkan interaksi di antara keduanya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor spesifik yang dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi ini.

## 6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, khususnya pada H6 yang melibatkan interaksi antara Kepuasan Kerja (KPK) dan Kepemimpinan (KPM) terhadap Kinerja Pegawai (KP), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh moderasi yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,06 dengan  $p$ -value sebesar 0,31 menunjukkan bahwa interaksi antara Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Interpretasi dari hasil ini adalah bahwa, dalam konteks Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat, tingkat kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Meskipun kepuasan kerja dan kepemimpinan masing-masing dapat memengaruhi kinerja pegawai, interaksi antara keduanya tidak menunjukkan dampak yang signifikan.

Hasil ini memberikan pemahaman tambahan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam konteks penelitian ini. Meskipun hasil ini bersifat spesifik untuk penelitian ini, penting untuk dicatat bahwa konteks organisasi dan faktor-faktor uniknya dapat mempengaruhi temuan tersebut.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa, dalam konteks BKPSDM Kabupaten Asmat, fokus pada peningkatan kepemimpinan dan kepuasan kerja masing-masing dapat dianggap lebih relevan daripada mempertimbangkan interaksi di antara keduanya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor spesifik yang dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan semua uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa hal terkait penelitian ini:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Asmat. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Disiplin kerja tidak secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Asmat. Semakin baik tingkat kepemimpinan, semakin baik pula kinerja pegawai.
4. Tidak terdapat pengaruh moderasi yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Interaksi antara variabel-variabel ini tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Karmawan, I. K., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 364. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p19>
- Edowai, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Deiyai*.
- Edowai, R., Abubakar, H., & Mane, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. In *Idn. J. of Business and Management* (Vol. 2, Issue 2). <https://postgraduate.universitassbosowa.ac.id/index.php/jbm>
- Edowai, Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deiyai Provinsi Papua*.
- Edowai, Y., Mardjuni, S., & Saleh, M. Y. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deiyai Provinsi Papua. *Idn. J. of Business and Management*, 2(1), 41–46. <https://postgraduate.universitassbosowa.ac.id/>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *HUMANIS: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 52–69. <https://doi.org/10.52137/humanis.v6i1.13>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Jaya, I. G. N. M., & Sumertajaya, I. M. (2008). *Pemodelan Persamaan Struktural Dengan Partial Least Square*.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Nurfitriani Yasin, S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. In *Bata Ilyas Educational Management Review* (Vol. 1, Issue 1).
- Paerah, A. (2020). *Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKMDi Provinsi Papua*.
- Rumoning, H. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat*. 6(2), 958–967.
- Sawor, P., Bajari, M., & Sylvia, M. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinsos Papua Barat*.
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19, 112–127.
- Suci, E., & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). In *Bisnis dan Pendidikan* (Vol. 7, Issue 1). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>