

## PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERANGKAT NAGARI SEKECAMATAN LUBUK SIKAPING PASAMAN

Rusydan<sup>1</sup>, Eka Risma Putri<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Jl. Raya Pakan Kamis Bukittinggi, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [rusydanjambak27@gmail.com](mailto:rusydanjambak27@gmail.com)

---

### Article History

Received: 03-08-2025

Revision: 13-08-2025

Accepted: 16-08-2025

Published: 18-08-2025

**Abstract.** The purpose of this research is to determine the influence of competency and work discipline on work effectiveness with work motivation as a mediating variable in the Nagari Device of Lubuk Sikaping Subdistrict, Pasaman. The sample consists of 85 Nagari Devices from Lubuk Sikaping Subdistrict, Pasaman. The method used is survey analysis with data analysis techniques of outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing. The type of research used is quantitative. The sample consisted of 85 village officials in Lubuk Sikaping District, Pasaman. The results showed that competence had a significant positive effect on work effectiveness. Work discipline had a significant positive effect on work effectiveness. Work motivation had a significant positive effect on work effectiveness. Competence had a significant positive effect on work motivation. Work discipline had a significant positive effect on work motivation. Work motivation mediated the effect of competence on work effectiveness. Work motivation mediated the effect of work discipline on work effectiveness.

**Keywords:** Competence, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Sampel adalah Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman yang berjumlah 85 orang. Metode yang digunakan adalah survei analisis dengan teknik analisis data uji outer model, uji inner model dan uji hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil diperoleh bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Rusydan & Putri, E. R. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 8118-8126. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.4007>

---

## PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan yang diterapkan oleh suatu daerah merupakan suatu faktor yang penting dalam kemajuan daerah tersebut. Dengan diterapkannya suatu pemerintahan yang baik maka potensi-potensi yang ada di daerah dapat dikembangkan secara maksimal dan efisien demi memajukan daerah tersebut. Untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara intensif melalui instansi pemerintah yang berfungsi sebagai aparatur pemerintah yang juga memegang kendali atas berlangsungnya *governance*. Keterlibatan aparatur pemerintah dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan antara lain oleh pemahaman atas tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Masyarakat itu sendiri dalam hal ini merupakan pihak yang menerima pelayanan dan juga sebagai pelaku utama dalam pembangunan daerah. Dalam hal ini, pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suatu kontrol yang dapat menunjang kegiatan masyarakat (Heliyani et al., 2023).

Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kompetensi (Surani & Mifthahudin, 2018). Menurut Livine, I. S. 1980 dalam (Nurjana & Solehudin, (2023) kompetensi memiliki arti sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Permasalahan terkait kompetensi yang berhasil dikumpulkan oleh penulis, berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman dalam bekerja di Kantor Walinagari, yaitu: 1) Belum mandiri dalam menyusun laporan kerja, 2) Lemahnya pengawasan dari atasan, 3), Terbatasnya kapabilitas Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan pekerjaan 4) Masih adanya perangkat nagari yang baru bekerja belum memahami aturan dalam penyusunan laporan, 5) Masih adanya perangkat nagari yang berpendidikan SMA, 6) Masih ditemukan Perangkat Nagari yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Jika permasalahan ini tidak ditindaklanjuti, maka akan menjadi suatu masalah yang akan berdampak terhadap efektivitas kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin kerja (Abas et al., 2023). Menurut Steers, R. M. 1985 dalam (Sitepu et al., (2024) disiplin ikerja iadalah isuatu sikap dan perilaku yang iberniat iuntuk imentaati isegala iperaturan iorganisasi iyang didasarkan iatas kesadaran idiri iuntuk imenyesuaikan idengan iperaturan organisasi. Adapun permasalahan yang ditemui mengenai disiplin kerja, meski Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan tetapi masih ada perangkat nagari yang melanggar seperti (1) Perangkat

nagari yang sering mangkir dari pekerjaan seperti bolos bekerja, (2) Perangkat nagari yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan, (3) Masih adanya perangkat nagari yang sering datang terlambat, (4) Perangkat nagari yang sering menumpuk pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah motivasi kerja (Melani et al., 2016). Menurut Wexley, K. N., & Gary A. Yukl 1995 dalam (Anggrainy et al., (2018) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sementara itu permasalahan yang ditemui mengenai motivasi kerja yaitu (1) Sangat sedikit perangkat nagari yang mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga perlu memotivasi sesama perangkat yang dapat menimbulkan kemampuan untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, (2) Motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh perangkat nagari, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja, (3) Kurangnya pemberian motivasi dari atasan, yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja, (4) Motivasi kerja yang rendah pada sebagian perangkat nagari menyebabkan menurunnya hasil kinerja, (5) Para pemangku kebijakan, kurang memberikan perhatian khusus terhadap pengelolaan keuangan dan aset nagari, dan (6) Keterbatasan sarana prasarana yang dimiliki untuk mendukung efektivitas kerja terutama nagari baru hasil pemekaran.

Fokus penelitian ini membahas tentang efektivitas kerja perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman yang disebabkan kompetensi, disiplin kerja dan dimediasi oleh motivasi kerja. Objek penelitian sekarang dilakukan pada perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Hair et al., (2018) dimana sampel dapat dihitung berdasarkan jumlah indikator dikali 5. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah  $n = \text{jumlah indikator} \times 5$ . Jumlah indikator dalam penelitian ini ada 17. Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diperoleh sebagai berikut:  $n = 17 \times 5 = 85$  responden, dengan teknik sampling *Purposive sampling*, dengan kriteria Perangkat Nagari

Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman yang telah bekerja diatas 5 tahun. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Teknik analisis data yaitu nilai Nilai *R-Square*, pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

### Hipotesis

- Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 4: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 6: Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman
- Hipotesis 7: Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman

## HASIL DAN DISKUSI

### Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

**Tabel 1.** Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Efektivitas kerja	0,664	0,651
Motivasi kerja	0,496	0,484

Pada tabel 1, terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk efektivitas kerja sebesar 0,664 atau sebesar 66,4% sumbangan dari konstruk kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

## Pengujian Hipotesis

### *Pengaruh Langsung (Direct Effects)*

*Direct effects* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $> 0,05$ .

**Tabel 2.** Nilai *direct effects*

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Kompetensi -> Efektivitas kerja	0,081	0,562	0,075	7,548	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> Efektivitas kerja	0,070	0,279	0,076	3,493	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Efektivitas kerja	0,739	0,743	0,073	10,155	0,000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> motivasi kerja	0,652	0,650	0,060	10,947	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> motivasi kerja	0,266	0,277	0,071	3,730	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 2*, terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

### *Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja*

Pada hipotesis 1 untuk hubungan antara kompetensi dengan efektivitas kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,081 yang menunjukkan kompetensi memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja. Artinya setiap kenaikan kompetensi 1 (satu) satuan akan menaikkan efektivitas kerja 0,081 satuan. Semakin tinggi kompetensi semakin tinggi efektivitas kerja. Nilai T statistik 7,548 lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P Values

0,000 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja*

Pada hipotesis 2 untuk hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,070 yang menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan efektivitas kerja 0,070 satuan. Semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi efektivitas kerja. Nilai T statistik 3,493 lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P Values 0,000 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja*

Pada hipotesis 3 untuk hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,739 yang menunjukkan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja. Artinya setiap kenaikan motivasi kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan efektivitas kerja 0,739 satuan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi efektivitas kerja. Nilai T statistik 10,155 lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P Values 0,000 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### *Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja*

Pada hipotesis 4 untuk hubungan antara kompetensi dengan motivasi kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,652 yang menunjukkan kompetensi memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Artinya setiap kenaikan kompetensi 1 (satu) satuan akan menaikkan motivasi kerja 0,652 satuan. Semakin tinggi kompetensi semakin tinggi motivasi kerja. Nilai T statistik 10,947 lebih besar dari t-tabel (1,96) dan P Values 0,000 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja*

Pada hipotesis 5 untuk hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0,266 yang menunjukkan disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan motivasi kerja 0,266 satuan. Semakin tinggi disiplin kerja semakin

tinggi motivasi kerja. Nilai T statistik 3,730 lebih besar dari t-tabel (1,96) dan *P Values* 0,000 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

*Indirect Effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik < 1,96 dan p-value > 0,05.

**Tabel 3.** *Spesific indirect effect*

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kompetensi -> Motivasi Kerja -> Efektivitas kerja	0,482	0,484	0,069	6,937	0,000	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> Motivasi Kerja -> Efektivitas kerja	0,196	0,206	0,058	3,391	0,001	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel 3, terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk kompetensi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh konstruk disiplin kerja terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja.

### *Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja*

Pada hipotesis 6 untuk hubungan antara kompetensi dengan efektivitas kerja melalui motivasi kerja memiliki nilai original sample *indirect effect* kompetensi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja 0,482 dan nilai original sample *direct effects* kompetensi terhadap efektivitas kerja 0,081. Original sample *indirect effect* lebih besar dari original sample *direct effects*, maka hipotesis didukung, artinya motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja.

### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja*

Pada hipotesis 7 untuk hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja melalui motivasi kerja memiliki nilai original sample *indirect effect* disiplin kerja terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja 0,196 dan nilai original sample *direct effects* disiplin kerja terhadap efektivitas kerja 0,070. Original sample *indirect effect* lebih besar dari original sample *direct effects*, maka hipotesis didukung, artinya motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada Perangkat Nagari Sekecamatan Lubuk Sikaping Pasaman.

### **REFERENSI**

- Abas, M. G., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se -Kecamatan Kota Barat Kota. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1199–1208.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Anisatuzzuhriah, Hapsara, O., Akbar, A., & Adisetiawan, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri ( SMAN ) Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513–2518. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.4104>
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, XIII(1), 79–88.

- Fitriano, A. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 17–22.
- Heliyani, Pratama, F. M., Susanti, E., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. *SeNaSPU: Seminar Nasional Pascasarjana*, 1(1), 39–52.
- Kanfer, R. (1992). International review of industrial and organizational psychology. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18(January 1992), 1–297. <https://doi.org/10.1002/0470013346>
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan di departemen. *Journal Of Management*, 2(2).
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9, 278–283.
- Nurjana, C., & Solehudin. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 152–168.
- Simon, A., & Naftalia, S. (2020). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3, 347–361.
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Asset : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 23–37.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Surani, D., & Mifthahudin. (2018). Kompetensi Guru Dan Motivasi Mengajar Guru Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Smk Negeri 3 Kota Serang. *TARBAWI Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 149–158. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1226>
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas i jakarta utara. *Jurnal Transparansi*, 2(1), 109–115.