

Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui peran Motivasi Kerja dari Aspek Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi pada Polres Klaten

Lilis Sulistyani^{1*}, Bintoro Iswahyudi²,
Universitas Dharma AUB Surakarta, Universitas Dharma AUB Surakarta
Corresponding Author: Lilis Sulistyani, lilissulistyani44@yahoo.co.id,

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja, Kompetensi, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 20, Mei 2026

Revised : 20, Juli 2026

Accepted: 21, Juli 2026

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine, test, and analyze the significance of the influence of work discipline, competence, and communication on work motivation and employee performance at the Klaten District Police (Polres Klaten). Data collection was conducted using questionnaires. A census technique was employed, utilizing the entire population of 50 respondents as the sample. Data analysis involved instrument testing, linearity testing, hypothesis testing, and path analysis. The t-test results demonstrate that work discipline and competence have a significant effect on work motivation, whereas communication does not; work discipline, communication, and work motivation significantly affect performance, while competence does not have a significant effect on employee performance. The F-test results confirm that work discipline, competence, communication, and work motivation collectively have a significant effect on employee performance. The total coefficient of determination (R^2) is 0.973, indicating that 97.3% of employee performance is explained by work discipline, competence, communication, and work motivation, while the remaining 2.7% is explained by factors outside the research model, such as compensation, leadership, and others. Path analysis reveals that the direct influence of communication on employee performance constitutes an effective pathway for enhancing performance. Work motivation effectively mediates the influence of competence on employee performance but fails to mediate the influence of work discipline and communication on employee performance.

PENDAHULUAN

Tupoksi (tugas dan fungsi) Polres Klaten adalah melaksanakan tugas kepolisian di wilayah Kabupaten Klaten, yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tugas ini sesuai dengan tugas pokok Polri yang diatur dalam undang-undang, dan dilakukan dengan penegakan hukum yang konsisten dan transparan, pelayanan yang optimal, serta peningkatan partisipasi masyarakat untuk menciptakan kamtibmas yang kondusif. Menjalankan Tupoksi (tugas dan fungsi) Polres Klaten dengan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan kapabilitas personel melalui pelatihan rutin, seperti penanganan kerumunan dan manajemen konflik. Peningkatan SDM ini penting untuk mendukung tugas utama Polres Klaten yaitu memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) di Polres Klaten dikelola oleh Bagian SDM yang bertanggung jawab atas administrasi personel, pelatihan, pelayanan kesehatan, serta logistik. Bagian ini melaksanakan program-program untuk meningkatkan kualitas anggota dengan meningkatkan kinerja anggota (pegawai). Kinerja menurut Budiasa (2021) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai yang dicapai dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan. Kasmir (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku seorang individu yang terlihat dalam jangka waktu tertentu serta diukur dari kemampuannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar yang ditetapkan. Peningkatan kualitas anggota terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan pengembangan keterampilan atau kompetensi melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja dengan disiplin kerja yang positif dan suportif, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan pengakuan dan penghargaan (motivasi kerja) yang jelas. Selain itu, pastikan tugas disesuaikan dengan keahlian, berikan kesempatan untuk berkembang, dan lakukan evaluasi kinerja secara berkala.

Upaya meningkatkan kinerja anggota (pegawai) tentu tidak akan terlepas dari disiplin pegawai (Maulana et. al., 2025). Ajabar (2020) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasi untuk meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja penting bagi organisasi dan pegawai karena disiplin menciptakan tanggung jawab, meningkatkan semangat dan gairah kerja, serta memotivasi pegawai untuk bekerja dengan loyalitas, kegembiraan, dan ketaatan, yang pada akhirnya mendorong efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan komunikasi yang tertib, efisien, dan produktif. Disiplin kerja yang baik mencakup ketaatan pada aturan waktu, peraturan organisasi dan perilaku kerja yang mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi norma dan peraturan organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan disiplin kerja pada Polres Klaten dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelemahan dalam kepemimpinan dan pengawasan, ketidaksesuaian antara tujuan dan kemampuan pegawai, kurangnya motivasi akibat kompensasi atau penghargaan yang tidak memadai, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan pegawai sering terlambat, tidak fokus pada tugasnya, yang berdampak negatif pada kinerja. Disiplin kerja dapat mendorong tanggung jawab, motivasi, dan kepatuhan terhadap aturan, yang berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan (kinerja). Disiplin menciptakan kepatuhan pada aturan dan tenggat waktu, yang berujung pada rasa tanggung jawab yang lebih besar. Sementara itu, kedisiplinan juga memperkuat semangat dan komitmen, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan produktif. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Lubis et. al. (2024), Maulana et. al. (2025), Sumina et. al. (2023), Pratama et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang berbeda dilakukan oleh Leppa et. al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja (Maulana et. al., 2025). Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompetensi pegawai adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dalam organisasi. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang memungkinkan pegawai memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi ini mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan tersebut, yang tercermin dalam perilaku kerja yang konsisten dan produktif. Peningkatan kompetensi pegawai dapat melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberian kesempatan untuk belajar akan berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kinerja. Fenomena kompetensi yaitu kombinasi dari keterbatasan pengetahuan dan keterampilan teknis, kurangnya kemampuan manajerial, serta isu seperti komunikasi yang buruk, produktivitas menurun, dan motivasi rendah. Permasalahan ini saling terkait dan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai yang kompeten cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kompetensi pegawai sangat mempengaruhi tingkat kinerja karena pegawai dengan kompetensi yang baik akan mampu memberikan asuhan kepegawaian yang sesuai standar dan efektif yaitu kinerja yang baik ini tercermin dari kemampuan tersebut. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Leppa et. al. (2021), Ilma et. al. (2024), Lubis et. al. (2024), Maulana et. al. (2025), Pratama et. al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang berbeda dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Sumina et. al. (2023)

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai maupun antara pegawai terhadap pimpinan menyebabkan tingkat kinerja pegawai yang rendah (Noviherni dan Hanifah, 2020). Hamali (2020) bahwa komunikasi adalah proses penyampaian ide dan informasi, seperti perintah dan petunjuk kerja, dari atasan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif memudahkan setiap orang menjalankan tanggung jawabnya. Komunikasi penting untuk menyelaraskan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan pegawai secara efisien dan efektif. Menyelaraskan hubungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi karena memastikan semua anggota bekerja secara terkoordinasi menuju satu arah yang sama, yang mengarah pada efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Fenomena komunikasi pada Polres Klaten disebabkan oleh kurangnya kejelasan informasi, keterbatasan alat komunikasi, serta perbedaan gaya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan. Masalah ini dapat diatasi penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk penyampaian informasi, modernisasi alat komunikasi, dan program pengembangan gaya komunikasi yang efektif.

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa komunikasi sebagai proses yang kompleks dan kontekstual, melibatkan pertukaran pesan antara individu atau kelompok untuk memahami, berbagi, atau mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan. Hal ini dicapai melalui perencanaan yang baik, komunikasi yang jelas, serta struktur organisasi yang efektif untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan potensi lainnya. Adanya komunikasi yang baik membantu membangun hubungan profesional dan mencegah kesalahpahaman, sementara bagi organisasi, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk mencapai tujuan, menyelaraskan strategi, dan menjaga kinerja optimal. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Leppa et. al. (2021), Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Maulana et. al. (2025), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang berbeda dilakukan oleh Noviherni dan Hanifah (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi yang tidak lancar, menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena motivasi kerja sesama pegawai yang rendah karena tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Sukrispiyanto (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Motivasi menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya, baik yang berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja individu dan organisasi, di mana motivasi mendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja yang baik muncul dari interaksi antara motivasi, kemampuan, dan peluang; jika salah satu rendah, kinerja akan ikut menurun. Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya mendorong pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dilakukan Sulistyani dan Pristiani (2023), Ilma et. al. (2024), Lubis et. al. (2024), Sumina et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diungkap diatas dan dengan dukungan kajian teori dan fenomena yang ada serta hasil penelitian terdahulu (reseach gap) yang ada, maka akan diuji dan diteliti dengan judul penelitian yaitu : Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui peran Motivasi Kerja dari Aspek Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi pada Polres Klaten.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Anggeraini dan Adnyana (2024), Pratama et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten

Kompetensi

Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Pratama et. al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten

Komunikasi

Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Anggeraini dan Adnyana (2024), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H3 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten.

Disiplin terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Lubis et. al. (2024), Maulana et. al. (2025), Sumina et. al. (2023), Pratama et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten

Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Leppa et. al. (2021), Ilma et. al. (2024), Lubis et. al. (2024), Maulana et. al. (2025), Pratama et. al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten

Komunikasi terhadap kinerja pegawai

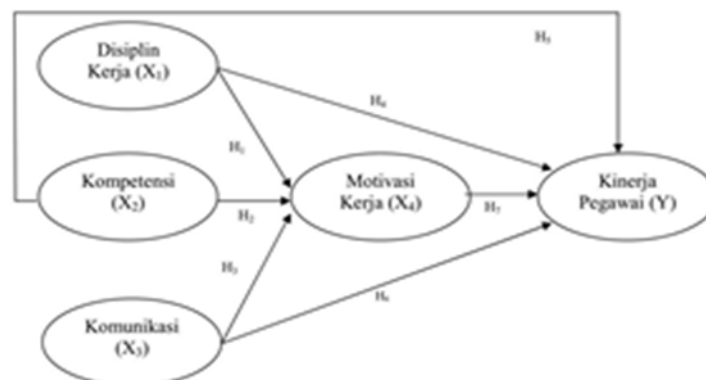
Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Leppa et. al. (2021), Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Maulana et. al. (2025), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6 :Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten.

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Ilma et. al. (2024), Lubis et. al. (2024), Sumina et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H7 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten.



Gambar 1 Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada Polres Klaten, obyek penelitian ini adalah pegawai pada Polres Klaten, penelitian kuantitatif untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Polres Klaten, data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner, sampel 100% dari jumlah populasi yang ada dengan teknik sensus

yaitu sebanyak 50 responden, analisis data dengan uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis jalur, persamaan Regresi adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

Motivasi kerja (Y_1), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Komunikasi (X_3)
Koefisien regresi ($\beta_1 \dots \beta_3$), error e_1

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_4 + e_2 \quad (2)$$

Kinerja (Y_2), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Komunikasi (X_3) Motivasi kerja (X_4), Koefisien regresi $\beta_4 \dots \beta_7$, error e_2

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk semua variabel dan dari semua item pernyataan didapatkan hasil nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel} = 0,273$ dan semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai $\alpha_{hitung} > 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan variabel OCB, budaya organisasi, QWL, motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam keadaan reliabel, sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas bahwa nilai R^2 sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 50, besarnya nilai $c_2 \text{ hitung} = 0 \times 0,000 = 0$ sedangkan nilai $c_2 \text{ tabel}$ sebesar 67,50. Nilai $c_2 \text{ hitung} < c_2 \text{ tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Persamaan

$$Y_1 = 0,154 X_1 + 0,711 X_2 + 0,148 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = 0,186 X_1 + 0,099 X_2 + 0,484 X_3 + 0,336 X_4 + e_2$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

Koefisien regresi persamaan pertama (β_1) bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,154 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan pertama (β_2) bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,711 bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan pertama (β_3) bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,148 bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya apabila komunikasi perja ditingkatkan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan kedua (β_4) bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,186 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan kedua (β_5) bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,099 bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan kedua (β_6) bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,484 bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Koefisien regresi persamaan kedua (β_7) bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil Uji t

Persamaan pertama bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis pertama disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah terbukti (hipotesis 1 terbukti).

Persamaan pertama bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis kedua kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah terbukti (hipotesis 2 terbukti).

Persamaan pertama bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,371 > 0,05$, artinya komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis ketiga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah tidak terbukti (hipotesis 3 tidak terbukti).

Persamaan kedua bahwa pengaruh lingkungan kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keempat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti (hipotesis 4 terbukti).

Persamaan kedua bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$, artinya kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai adalah tidak terbukti (hipotesis 5 tidak terbukti).

Persamaan kedua bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keenam komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti (hipotesis 6 terbukti).

Persamaan kedua bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketujuh motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah terbukti (hipotesis 6 terbukti)..

Hasil Uji F

Hasil uji F persamaan pertama sebesar 52,000 dan nilai probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa secara bersama – sama (simultan) disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil uji F persamaan kedua sebesar 85,987 dan nilai probabilitas sig sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa secara bersama – sama (simultan) disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji R2 Total

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,973 artinya kinerja pegawai di jelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja sebesar 97,3 % dan sisanya sebesar 2,7 % di jelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompensasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Analisa Koefisien Korelasi

Korelasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,267 pada signifikansi $0,060 > 0,05$, bahwa hubungan disiplin kerja motivasi kerja adalah rendah dan tidak signifikan.

Korelasi kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,858 pada signifikansi $0,000 < 0,05$, bahwa hubungan kompetensi dengan motivasi kerja adalah sangat kuat dan signifikan.

Korelasi komunikasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,818 pada signifikansi $0,009 < 0,05$, bahwa hubungan komunikasi dengan motivasi kerja adalah sangat kuat dan signifikan.

Korelasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,415 pada signifikansi $0,003 < 0,05$, bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah cukup kuat dan signifikan.

Korelasi kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,835 pada signifikansi $0,080 < 0,05$, bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat dan signifikan.

Korelasi komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,896 pada signifikansi $0,000 < 0,05$, bahwa hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat dan signifikan

Korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,866 pada signifikansi $0,000 < 0,05$, bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah rendah dan signifikan.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total
Tabel 1 Analisis Jalur

No.	Hub. Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Disiplin kerja → Kinerja pegawai	0,186**		
2	Disiplin kerja → Motivasi kerja → Kinerja pegawai		$= 0,154^{**} \times 0,336^{**}$ $= 0,051^{**}$	$= 0,186 + 0,051 = 0,237$
3	Kompetensi → Kinerja pegawai	0,099		
4	Kompetensi → Motivasi kerja → Kinerja pegawai		$= 0,711^{**} \times 0,336^{**} = 0,238^{**}$	$= 0,099 + 0,238 = 0,337$
5	Komunikasi → Kinerja pegawai	0,484**		
6	Komunikasi → Motivasi kerja → Kinerja pegawai		$= 0,148 \times 0,336 = 0,049$	$= 0,484 + 0,049 = 0,533$

Penjelasan:

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja. Pengaruh langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar $= 0,186$. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar $= 0,154 \times 0,336 = 0,051$. Pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar $= 0,186 + 0,051 = 0,237$. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung. Motivasi kerja tidak efektif sebagai pemediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

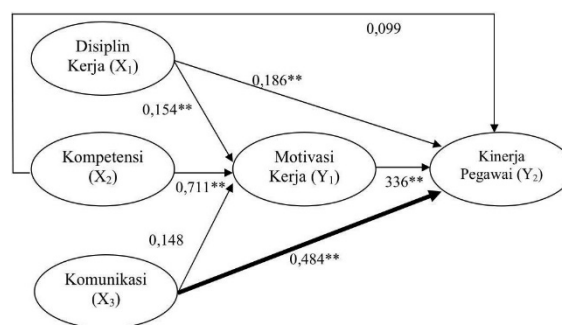
Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja. Pengaruh langsung kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar $= 0,099$. Pengaruh tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar $= 0,711 \times 0,336 = 0,238$. Pengaruh total kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar $= 0,099 + 0,238 = 0,337$. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur tidak langsung daripada jalur langsung. Motivasi kerja efektif sebagai pemediasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja. Pengaruh langsung komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar = 0,484. Pengaruh tidak langsung komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar = $0,148 \times 0,336 = 0,049$. Pengaruh total komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar = $0,484 + 0,049 = 0,533$. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung. Motivasi kerja tidak efektif sebagai pemediasi hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai.

Kesimpulan hasil analisis jalur membuktikan bahwa : Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar = 0,484.

Motivasi kerja efektif sebagai pemediasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai, namun tidak efektif sebagai pemediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dan penjelasan di atas dapat disampaikan gambar hubungan antar variabel hasil akhir penelitian ini adalah :



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi kerja
Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung. Motivasi kerja tidak efektif sebagai pemediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai
Pengaruh langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara

signifikan. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian sebelumnya oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Lubis et. al. (2024), Maulana et. al. (2025), Sumina et. al. (2023), Pratama et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Leppa et. al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Polres Klaten dapat dilakukan agar meningkatkan variabel disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel disiplin kerja yaitu pada item pernyataan 4, 5 dan 7, yaitu:

- a. Pimpinan pada Polres Klaten supaya meningkatkan pengawasan melekat terhadap pegawai dalam memajukan dan menjamin kelangsungan organisasi
 - b. Pimpinan pada Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap yang selalu datang tepat waktu supaya tidak mendapatkan sanksi hukum
 - c. Pimpinan pada Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap yang selalu dapat menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pegawai dan atasan
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi kerja

Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur tidak langsung daripada jalur langsung. Motivasi kerja efektif sebagai pemediasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian sebelumnya oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Pratama et. al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.. Namun tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Anggeraini dan Adnyana (2024) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sulistyani dan Pristiani (2023), Ilma et. al. (2024), Lubis et. al. (2024), Sumina et. al. (2023), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak mendukung penelitian sebelumnya dilakukan oleh Noviherni dan Hanifah (2020), Leppa et. al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten dapat dilakukan agar meningkatkan variabel kompetensi terhadap motivasi kerja kemudian motivasi kerja untuk meningkatkan terhadap kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel kompetensi yaitu pada item pernyataan 1, 7 dan 2, yaitu:

- a. Pimpinan Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan ketrampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
- b. Pimpinan Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi yang baik dan selalu berinteraksi sosial baik dengan rekan kerja
- c. Pimpinan Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan pengetahuan kerja pegawai yang cukup luas berdampak pada pekerjaan menjadi lebih maksimal

Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja yaitu pada item pernyataan 3, 4 dan 2, yaitu:

- a. Pegawai Polres Klaten supaya meningkatkan semangat dalam bekerja, karena adanya fasilitas kerja dalam mendukung pekerjaan
 - b. Pimpinan Polres Klaten supaya meningkatkan sikap agar selalu menghargai atas hasil kerja dan prestasi kerja pegawai dalam bekerja
 - c. Pimpinan Polres Klaten supaya meningkatkan setiap kondisi kerja dalam mencapai tujuan organisasi, agar pegawai selalu terlibat didalamnya
3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi kerja

Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar jalur langsung daripada jalur tidak langsung. Motivasi kerja tidak efektif sebagai pemediasi hubungan komunikasi dengan kinerja pegawai

Pengaruh langsung komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. artinya apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian sebelumnya oleh Leppa et. al. (2021), Sulistyani dan Pristiani (2023), Anggeraini dan Adnyana (2024), Maulana et. al. (2025), Permana et. al. (2025) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak mendukung penelitian sebelumnya oleh Noviherni dan Hanifah (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa peningkatan kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten dapat dilakukan agar meningkatkan variabel komunikasi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melihat dari 3 nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kuesioner variabel komunikasi yaitu pada item pernyataan 2, 4 dan 6., yaitu:

- a. Pegawai pada Polres Klaten supaya meningkatkan dalam memberikan informasi tugas pekerjaan yang dapat dimengerti dengan baik kepada rekan kerja mengenai apa yang perlu dikerjakan
- b. Pegawai pada Polres Klaten supaya meningkatkan kolaborasi efektif dan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, komunikasi aktif dan meningkatkan efisiensi kerja
- c. Pimpinan pada Polres Klaten supaya meningkatkan pemahaman pegawai yang tinggi dalam menerima umpan balik dan selalu mendengarkan secara terbuka dan memproses masukan untuk berkembang.

KESIMPULAN

Dapat diambil beberapa kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Polres Klaten.
3. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Polres Klaten.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten.
5. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten.
6. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten.
8. Hasil Uji F membuktikan disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Polres Klaten.
9. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,973 artinya kinerja pegawai di jelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja sebesar 97,3 % dan sisanya sebesar 2,7 % di jelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompensasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.
10. Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena nilai koefisien lebih besar = 0,484.

11. Motivasi kerja efektif sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, namun tidak efektif sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai

PENELITIAN LANJUTAN

Beberapa saran :

1. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Polres Klaten dengan meningkatkan komunikasi terhadap Kinerja pegawai. Upaya tersebut yaitu:
 - a. Pegawai pada Polres Klaten supaya meningkatkan dalam memberikan informasi tugas pekerjaan yang dapat dimengerti dengan baik kepada rekan kerja mengenai apa yang perlu dikerjakan
 - b. Pegawai pada Polres Klaten supaya meningkatkan kolaborasi efektif dan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, komunikasi aktif dan meningkatkan efisiensi kerja
 - c. Pimpinan pada Polres Klaten supaya meningkatkan pemahaman pegawai yang tinggi dalam menerima umpan balik dan selalu mendengarkan secara terbuka dan memproses masukan untuk berkembang
2. Upaya selanjutnya yang dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Polres Klaten. Upaya tersebut yaitu:
 - a. Pimpinan pada Polres Klaten supaya meningkatkan pengawasan melekat terhadap pegawai dalam memajukan dan menjamin kelangsungan organisasi.
 - b. Pimpinan pada Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap yang selalu datang tepat waktu supaya tidak mendapatkan sanksi hukum.
 - c. Pimpinan pada Polres Klaten supaya mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap yang selalu dapat menciptakan hubungan kerja harmonis, aman dan dinamis antara pegawai dan atasan..

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Afandi, P. 2020. Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Anggeraini dan Adnyana. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Tanaman Pangan, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 7, No. 2, April 2024
- Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.

- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Enny, M., 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Ghozali, Imam., 2021, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. Arif Yusuf. 2020. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Acedemic Publishing Service
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Ilma et. al. 2024. *Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba*, *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 13 No.3 Tahun 2024
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Leppa et. al. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon*, *Jurnal EMBA* Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 1325 – 1334
- Lubis et. al. 2024. *The Role of Work Environment, Discipline, and Competence in Improving the Performance of Employees of the North Labuhanbatu Regency Education Office*, *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)* Vol. 3, No.4 2024: 307-320
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Maulana et. al. 2025. *Pengaruh Komunikasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur*, *MASMAN: Master Manajemen Volume. 3, Nomor. 1, Tahun 2025* Hal. 207-219
- Mulyana. Deddy. 2019. *Komunikasi: Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Noviherni dan Hanifah. 2020. *Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Perbankan* E-ISSN: 2746-9948 Volume 7, Edisi 3 (Oktober 2020), PP 51-59
- Permana et. al. 2025. *Motivation as a Mediator of Communication and Work Discipline on Employee Performance : A Study at Karangasem Hospital*, *Journal of Management and Business Innovations* Volume: 07, No: 01, 2025
- Pratama et. al. 2023. *The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable*, *Enrichment: Journal of Management*, 12 (6) (2023)
- Riduwan. 2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Sarwono. 2017. Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Alex Media Komputido, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju
- Sekaran. Uma, 2017, Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Sinaga, O. S. 2020. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sulistiyani dan Pristiani. 2023. Peran Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Kecamatan Sukoharjo), BISMA : Business and Management Journal Volume 1 Nomor 1 Tahun 2023
- Sutrisno, Edy, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2022, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Data Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sumina et. al. 2023. The Effect of Competency, Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study on Room Division V Hotel Bandung Employees), Dinasti Accounting Review Vol. 1, No. 2, October 2023
- Wibowo, A. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik