



# Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di DLHK

Desniat Hura

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

E-Mail: desniathura6@gmail.com

Diajukan: 08-01-2026 | Direvisi: 15-01-2026 | Diterima: 22-01-2026 | Diterbitkan: 30-01-2026

**Abstrak** - Masalah penelitian seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa dalam menggunakan uji F secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 2301,569, yang signifikan dibandingkan Ftabel 2,716. R<sup>2</sup> sebesar 98,8% menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Ini menandakan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil uji T pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa Thitung untuk variabel kompetensi adalah 67,711, jauh lebih tinggi dari Ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji T pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa Thitung untuk motivasi adalah 3,239, yang juga lebih besar dari Ttabel 1,989 dengan nilai signifikansi 0,002. Ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji T untuk kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan Thitung sebesar 86,417, yang sangat signifikan dibandingkan dengan Ttabel 1,989 dan signifikansi 0,000. Uji T untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan Thitung sebesar 35,459 yang juga signifikan dibandingkan dengan Ttabel 1,989 dan signifikasinya 0,000.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Peningkatan Kinerja, Disiplin Kerja.

**Abstract** - The research problem is how big the influence of competence and motivation is on improving performance through work discipline in the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province. This research aims to determine the magnitude of the influence of competence and motivation on improving performance through work discipline in the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province. This research uses a quantitative approach, namely research that emphasizes analysis on numerical data which will be processed using statistical methods. The results of this research show that using the F test simultaneously shows that Fcount is 2301.569, which is significant compared to Ftable 2.716. R<sup>2</sup> of 98.8% indicates that almost all variations in employee performance can be explained by competence, motivation and work discipline. This indicates that work discipline acts as a strong mediator in the relationship between competence and motivation and increasing employee performance. The results of the T test on the influence of competence on work discipline show that the T count for the competency variable is 67.711, much higher than the T table of 1.989 with a significance value of 0.000. This means that employee competence has a positive and significant effect on work discipline. The results of the T test on the influence of motivation on work discipline show that the T count for motivation is 3.239, which is also greater than the T table of 1.989 with a significance value of 0.002. This shows that employee motivation has a significant influence on work discipline. The results of the T test for competency on employee performance show a T count of 86.417, which is very significant compared to the T table of 1.989 and a significance of 0.000. The T test for the effect of motivation on employee performance shows a T count of 35.459 which is also significant compared to the T table of 1.989 and the significance is 0.000.

**Keywords:** Competency, Motivation, Performance Improvement, Work Discipline

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih calon karyawan yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja adalah hasil dari pegawai yang berkualitas dan maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggungjawab diberikan kepadanya.

Kinerja seorang pegawai lebih baik apabila pegawai tersebut mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu instansi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa merendahkan angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari tenaga kerja dan pegawai maka tugas yang sudah tersedia atau pekerjaan yang ditunjukkan kepada pegawai itu akan dapat diselesaikannya dengan waktu yang secara singkat atau lebih cepat.

Dalam konteks dinamika organisasi modern, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi, terutama di sektor publik seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera



Utara. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dua faktor utama yang sering dipertimbangkan adalah kompetensi dan motivasi, serta sejauh mana disiplin kerja mampu menjadi mediasi dalam menghubungkan keduanya.

Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif, sementara motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Dari tiga variabel tersebut sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu instansi. pegawai yang kompeten akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas. Hal ini tentu akan berdampak positif terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang ada di suatu instansi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan tugas didalam instansi terkait kesiapan, jumlah pendidikan, dan profesionalisme. Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan proses perekrutan dan seleksi yang tepat.

Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, perhatian terhadap peningkatan kinerja pegawai menjadi semakin penting mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam menjaga keberlanjutan lingkungan hidup dan kehutanan di dinas tersebut. kompetensi pekerjaan menawarkan banyak manfaat bagi pertumbuhan karier individu dan keberhasilan organisasi yang lebih luas. Kompetensi pekerjaan menyediakan kerangka kerja yang jelas dan objektif untuk pengembangan karier, menginformasikan praktik SDM yang strategis, dan berkontribusi pada tempat kerja yang adil, inklusif, dan siap menghadapi masa depan Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja pegawai menjadi relevan untuk dilakukan.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui disiplin kerja di lingkungan tersebut.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara produktif, berkualitas dan efektif sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan tersebut membutuhkan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap yang positif (attitude) yang memadai untuk menunjang kinerjanya dan motivasi merupakan masalah yang sangat essential dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena sangat erat hubungannya dengan masalah pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut (Mangkunegara, 2016) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja seseorang, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui adil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberikan perhatian.

Dalam kompetensi kemampuan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara masih memiliki kekurangan. (Wirtadipura, 2021) "Kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Kompetensi merupakan dasar pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu beradaptasi diri untuk memiliki kemampuan yang memenuhi standar kompetensi yang diterapkan oleh perusahaan.

Motivasi merupakan suatu yang dapat mendukung perilaku seseorang, untuk dapat bekerja dengan semangat sehingga dapat mencapai hasil. Orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga mampu meningkatkan efektifitas kerja (Rozalia, 2015). Motivasi yaitu dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan instansi pemerintah maupun swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis serta berencana.

Kajian motivasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas atau mendetail kontribusi variabel tersebut dengan motivasi kerja. Melalui hasil penelitian ini maka diharapkan diperoleh gambaran riil atau kenyataan sehingga dapat dilakukan perbaikan terhadap kualitas kerja pegawai dengan mengatasi kurangnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Untuk menciptakan kesadaran disiplin perlu dibuat tata aturan yang berlaku di setiap instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Di samping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan



panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Oleh karena itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil dari survei di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai, karena pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara masih memiliki kekurangan keterampilan dalam memahami proses kerja yang telah ditetapkan, termasuk langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas seperti: Kemampuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data lingkungan dan kehutanan untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat di dinas tersebut. Sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan kurangnya pengembangan profesional dari pimpinan. Yang seharusnya pimpinan memberi motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kemampuan profesional dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan, termasuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih holistik, diharapkan dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, serta memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan instansi secara keseluruhan

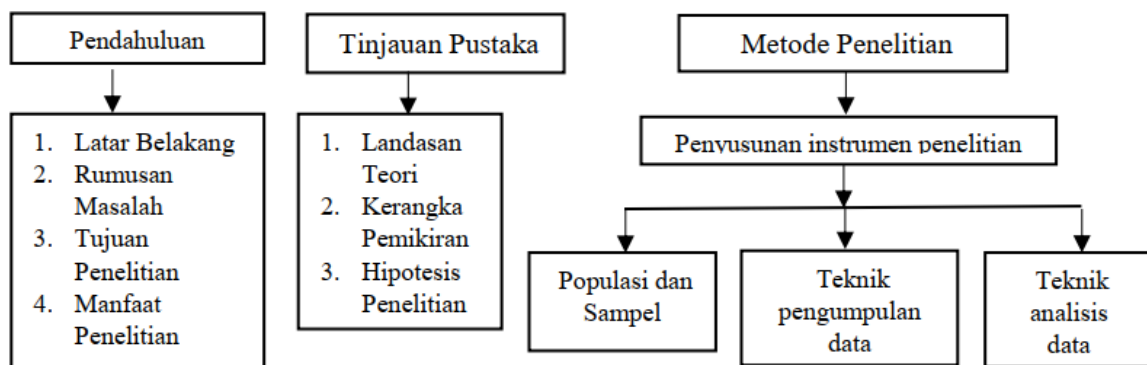
## 2. METODOLOGI

### 2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang akan diolah dengan metode statistika. Menurut Sugyono, (2019:26) mengatakan bahwa pendekatan dalam penelitian kuantitatif itu adalah pendekatan yang dapat menjawab masalah. Terkait hal ini pendekatan ini sangat cocok digunakan dalam penelitian ini agar dapat mengetahui permasalahan dari pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini di tetapkan lokasi penelitian yaitu di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Yang terletak di jalan JL. Sisingamangaraja Km. 5,5, No. 14, Marindal, Medan, 20147, Harjosari II, Medan Amplas, Medan City, North Sumatra 20217.

Rancangan/desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penyelidikan yang di susun sedemikian rupa, sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk semua pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rancangan/desain penelitian yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

### 3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	(%)
Laki-Laki	41	48%



Perempuan	45	52%
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sesuai tabel 1., dapat diketahui dari seluruh responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, terdapat 41 orang laki-laki (48%) dan 45 orang perempuan (52%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan lebih dominan dalam penelitian ini.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Lebih dari 50 tahun	29	34%
2	40 s.d 49 tahun	45	52%
3	30 s.d 39 tahun	12	14%
4	Kurang dari 30 tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui responden penelitian dengan usia lebih dari 50 tahun keatas berjumlah 29 orang (34%), antara usia 40 tahun sampai dengan usia 49 tahun berjumlah 45 orang (52%) dan usia 30 sampai dengan usia 39 tahun berjumlah 12 orang (14%). Responden penelitian mencerminkan bahwa usia antara 40 sampai dengan usia 49 tahun lebih banyak dari pada usia lainnya.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	0
2	SMP	-	0
3	SMA/SMK	13	15%
4	Diploma	4	5%
5	S1	59	69%
6	S2	10	12%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui distribusi responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: 13 orang (15%) berpendidikan SMA/SMK, 4 orang (5%) berpendidikan Diploma, 59 orang (69%) berpendidikan S1, dan 10 orang (12%) berpendidikan S2. Dari data ini, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S1, dengan jumlah 59 orang (69%), yang lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya.

### 3.2. Pengujian Hipotesis

Data yang digunakan dalam proses pengujian hipotesis, lampiran dapat diakses pada link [bit.ly/Desniat\\_Lampiran](https://bit.ly/Desniat_Lampiran)

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur seberapa baik suatu instrumen (kuesioner) mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan yang diberikan kepada responden benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Dalam memastikan data penelitian valid atau tidak, maka data penelitian diolah menggunakan SPSS versi 25,0 dan hasil output uji validitas terlihat pada lampiran 5-8, yang dihitung berdasarkan setiap item pernyataan dari variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (Z).

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), kinerja Pegawai (Y) dan Disiplin Kerja (Z) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----------	------	----------	---------	------------



<b>Kompetensi (X1)</b>	X1.1	,376	0,212	Valid
	X1.2	,442	0,212	Valid
	X1.3	,483	0,212	Valid
	X1.4	,407	0,212	Valid
	X1.5	,419	0,212	Valid
	X1.6	,549	0,212	Valid
	X1.7	,426	0,212	Valid
	X1.8	,487	0,212	Valid
	X1.9	,433	0,212	Valid
	X1.10	,355	0,212	Valid
	X1.11	,466	0,212	Valid
	X1.12	,453	0,212	Valid
	X1.13	,365	0,212	Valid
	X1.14	,520	0,212	Valid
	X1.15	,570	0,212	Valid
<b>Motivasi (X2)</b>	X2.1	,658	0,212	Valid
	X2.2	,435	0,212	Valid
	X2.3	,518	0,212	Valid
	X2.4	,312	0,212	Valid
	X2.5	,590	0,212	Valid
	X2.6	,324	0,212	Valid
	X2.7	,481	0,212	Valid
	X2.8	,433	0,212	Valid
	X2.9	,297	0,212	Valid
	X2.10	,622	0,212	Valid
	X2.11	,675	0,212	Valid
	X2.12	,383	0,212	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	,647	0,212	Valid
	Y2	,374	0,212	Valid
	Y3	,512	0,212	Valid
	Y4	,310	0,212	Valid
	Y5	,569	0,212	Valid
	Y6	,321	0,212	Valid
	Y7	,489	0,212	Valid
	Y8	,395	0,212	Valid
	Y9	,293	0,212	Valid
	Y10	,668	0,212	Valid
	Y11	,673	0,212	Valid
	Y12	,392	0,212	Valid



<b>Disiplin Kerja (Z)</b>	Z1	,649	0,212	Valid
	Z2	,419	0,212	Valid
	Z3	,504	0,212	Valid
	Z4	,306	0,212	Valid
	Z5	,592	0,212	Valid
	Z6	,315	0,212	Valid
	Z7	,481	0,212	Valid
	Z8	,455	0,212	Valid
	Z9	,327	0,212	Valid
	Z10	,661	0,212	Valid
	Z11	,674	0,212	Valid
	Z12	,379	0,212	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2024

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25,0 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel IV.4, pengujian validitas dilakukan pada 86 responden, maka ( $df = n-k$ );  $df = 86-2 = 84$  dengan  $\alpha = 5\%$ , maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh point pernyataan baik variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (Y) dan disiplin kerja (Z), memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 25.0 (Lampiran). Jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  maka dikatakan reliabilitas, sebaliknya jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliabilitas.

Untuk lebih jelasnya membuat tabel rangkuman hasil output uji reliabilitas pada variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (Y), dan gaya disiplin kerja (Z) yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (Z) di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Variabel	Reliabiliti statiktics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Item	
Kopetensi (X1)	0,720	15	Reliabel
Motivasi (X2)	0,705	12	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,687	12	Reliabel
Disiplin kerja (Z)	0,702	12	Reliabel

Dari hasil pengujian uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel. Nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan variabel yang digunakan reliabel.

## 4. KESIMPULAN

Dari hasil penelian peneliti di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, yang terdiri dari dimensi pengetahuan, keterampilan, motif, watak, dan konsep diri, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan



Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Nilai  $T$  hitung 53,964 lebih besar dari  $T$  tabel 1,989 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,972 (97,2%) menunjukkan bahwa kompetensi sangat berperan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai: Motivasi, yang meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atas kinerja, juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $T$  hitung 97,236 lebih besar dari  $T$  tabel 1,989 dengan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,991 (99,1%) menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai: Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan  $F$  hitung 3252,324 lebih besar dari  $F$  tabel 2,716 dan signifikansi 0,000. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,992 (99,2%) menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel ini. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang sangat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus berfokus pada pengembangan kompetensi dan motivasi, serta memperkuat disiplin kerja.

## REFERENCES

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- [2] A. Afandi, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping," *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, vol. 1, no. 1, pp. 33–46, 2021, doi: 10.33701/jtpm.v1i1.1872.
- [3] B. D. Arif, "Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai," *Psikologi Organisasi*, vol. 5, no. 1, pp. 45–58, 2019.
- [4] A. Armansyah, S. Andita, M. I. Alamsyahbana, Y. Yuritanto, H. Herman, and E. M. Saputra, "Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 23, no. 1, p. 233, 2023, doi: 10.33087/jiubj.v23i1.3177.
- [5] Asmanurhidayani, "Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo," *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 34–42, 2020.
- [6] S. Dandu, "Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat," *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan (MASSARO)*, vol. 1, no. 2, pp. 104–118, 2019. [Online]. Available: <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>
- [7] K. Davis and N., *Perilaku Dalam Organisasi*, ed. 7. Jakarta, Indonesia: Erlangga, 2017.
- [8] D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
- [9] Y. Fitriadi, R. Susanto, Irdam, and R. Wahyuni, "Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja," *Jurnal Ekobistek*, vol. 11, pp. 448–453, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.446.
- [10] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara, 2016.
- [11] A. Hendri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Sekda Provinsi Kepulauan Riau," *Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 1, no. 1, pp. 83–90, 2022.
- [12] I. Usman, "717-Article Text-2494-2-10-20220411," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 1178–1192, 2022.
- [13] J. Ismi, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau," *Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia, 2021*. [Online]. Available: <https://repository.uir.ac.id/6105/1/JULAILI%20ISMI.pdf>
- [14] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktiki)*. Jakarta, Indonesia: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- [15] R. Manda, "Karakteristik Kompetensi dan Kinerja Pegawai," *Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 112–125, 2018.
- [16] A. Mulyadi and R. Pancasasti, "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," *Technomedia Journal*, vol. 7, no. 1, pp. 11–21, 2021, doi: 10.33050/tmj.v7i1.1754.
- [17] C. T. D. Nguyen, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai," *Ekonomi dan Bisnis*, vol. 8, no. 3, pp. 210–225, 2020.
- [18] N. Azizah, "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung," *Disertasi (Doctoral dissertation), Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia, 2019*.
- [19] D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
- [20] P. Zebua, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pemimpin Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Berdagai," *Skripsi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, 2023*.
- [21] I. Puji Hartatik, "Penerapan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Organisasi," *Manajemen Organisasi*, vol. 2, no. 2, pp. 180–190, 2014.
- [22] K. J. Ratna, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Etos Kerja Di Kantor Kecamatan Medan Area Kota Medan," *Skripsi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, 2023*.



- [23] M. Rismawati, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar, Indonesia: Celebes Media Perkasa, 2018.
- [24] R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [25] D. Rozalia, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai," *Kedokteran Maranatha*, vol. 15, no. 2, pp. 89–97, 2015.
- [26] H. Saptalia, M. Idris, and D. I. Asiati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang," *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, vol. 3, no. 4, pp. 248–259, 2022, doi: 10.47747/jbme.v3i4.874.
- [27] S. Prasetyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta)," *Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta*, 2014.
- [28] S. Siregar, *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- [29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019.
- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2020.
- [31] Sumantrie, *Manajemen Dalam Berorganisasi*. (Kota tidak dicantumkan): ahlimedia press, 2021.
- [32] B. Sutrisno, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. 4, pp. 89–102, 2016.
- [33] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, ed. 6. Depok, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- [34] G. Waruwu, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Masyarakat Melalui Good Governance Di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Berdagai," *Skripsi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia*, 2023.
- [35] T. Wijaya, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama," *Sultan IST ISSN*, vol. 3, no. 2, p. 2338, 2015.
- [36] D. Wirtadipura, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha," *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, vol. 2, no. 1, pp. 15–26, 2021. [Online]. Available: <http://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/152>
- [37] "New Smart Province Sumutprov—Sub Menu 1680." [Online]. Available: [https://newsmpartprovince.sumutprov.go.id/User/sub\\_menu/1680](https://newsmpartprovince.sumutprov.go.id/User/sub_menu/1680) (Accessed: Feb. 24, 2026).
- [38] "JDIH Sumutprov Detail Produk Hukum 2231." [Online]. Available: <https://jdih.sumutprov.go.id/detail-produk-hukum/2231> (Accessed: Feb. 24, 2026).