

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE

Yusniati¹⁾, Husaini Abdullah²⁾, Arjuniadi³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email: yusniati2201@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email: husaini.sigli@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur

email: arjuniadi67@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Yusniati, Husaini, A. Arjuniadi. 2026. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. 4(2): 1-14.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai <i>P-value</i> = 0,001 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 3,450; motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai <i>P-value</i> = 0,058 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 1,900; kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai <i>P-value</i> = 0,000 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 3,613, kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai <i>P-value</i> = 0,013 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 2,502; disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai <i>P-value</i> = 0,006 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 2,741; motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai <i>P-value</i> = 0,093 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 1,683, dan kompetensi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dengan nilai <i>P-value</i> = 0,074 dan nilai <i>T-Statistic</i> = 1,789. Uji validitas menunjukkan bahwa dari 25 indikator, sebanyak 24 indikator valid (<i>loading</i> > 0,7), dan satu indikator dieliminasi karena tidak valid (<i>X1.7</i> = 0,666). Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, namun disiplin kerja tidak menjadi perantara hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Kata Kunci: Motivasi kerja, kompetensi pegawai, kinerja pegawai, disiplin kerja

Article Info	Abstract
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to determine the effect of work motivation and employee competence through work discipline at the Department of Population and Civil Registration of Pidie Regency. This research is a quantitative study.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How to cite : Yusniati. Husaini, A. Arjuniadi. 2026. <i>The Influence Of Work Motivation And Competence On Employee Performance Through Work Discipline At The Population And Civil Registration Service Pidie Regency</i>. 4(2): 1-14.	<i>The results indicate a significant effect of work motivation on employee performance (P-value = 0.001; T-Statistic = 3.450); work motivation has no effect on work discipline (P-value = 0.058; T-Statistic = 1.900); employee competence has a significant effect on employee performance (P-value = 0.000; T-Statistic = 3.613); employee competence has a significant effect on work discipline (P-value = 0.013; T-Statistic = 2.502); work discipline has a significant effect on employee performance (P-value = 0.006; T-Statistic = 2.741); work motivation has no effect on employee performance through work discipline (P-value = 0.093; T-Statistic = 1.683); and employee competence has no effect on employee performance through work discipline (P-value = 0.074; T-Statistic = 1.789). The validity test shows that out of 25 indicators, 24 indicators are valid (loading > 0.7), while one indicator was eliminated due to invalidity ($X_{1.7} = 0.666$). The study concludes that work motivation and employee competence have a significant effect on employee performance, and employee competence also affects work discipline. However, work discipline does not mediate the relationship between work motivation and employee competence on employee performance.</i> Keywords: Work motivation, employee competence, employee performance, work discipline

PENDAHULUAN

Di tengah tuntutan birokrasi modern yang menekankan pentingnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akuntabel, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas suatu organisasi pemerintahan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, tantangan terkait motivasi kerja, kompetensi, dan disiplin pegawai masih menjadi perhatian di sejumlah instansi pemerintahan di Indonesia, termasuk di tingkat daerah. Faktor seperti keterbatasan pelatihan berkelanjutan, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan tugas jabatan, serta budaya kerja yang masih dalam proses penguatan turut memengaruhi optimalisasi kinerja aparatur sipil negara.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie, sebagai salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam pelayanan langsung kepada masyarakat, terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan, seperti kemampuan komunikasi pegawai dalam menghadapi masyarakat dari beragam latar belakang, serta kepatuhan terhadap jam kerja. Situasi ini bukan semata disebabkan oleh individu, melainkan juga terkait dengan tantangan manajerial dan sistemik yang umum dihadapi banyak instansi publik. Beberapa pegawai menunjukkan motivasi kerja yang belum optimal, ditandai dengan dominasi pelaksanaan tugas rutin tanpa inovasi. Hal ini diduga dipengaruhi oleh faktor seperti kepuasan kerja yang belum maksimal dan terbatasnya peluang pengembangan karier.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam Manihuruk & Tirtayasa (2020), motivasi kerja pegawai merujuk pada kekuatan pendorong yang membuat seseorang dalam suatu organisasi bersedia dan berkomitmen untuk mengarahkan kemampuannya, baik dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktu, guna melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai lebih terdorong untuk menjalankan kewajibannya secara optimal demi mencapai tujuan serta target yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi sebelumnya.

Menurut Andika dalam Hasica et al. (2023), motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku manusia. Motivasi berperan sebagai pemicu, dorongan, keinginan, atau kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dan terdorong dalam memenuhi hasrat internalnya, sehingga individu tersebut bertindak dengan cara-cara tertentu guna mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Mangkunegara dalam Musyawwir et al.. (2021), motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau dorongan energi yang berperan dalam mengarahkan dan mengendalikan perilaku karyawan agar lebih fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Musyawwir et al. (2021), motivasi dapat dipahami sebagai keinginan internal seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atas dasar kemauan pribadi tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Dorongan dalam diri individu yang mendorongnya melakukan suatu tindakan atas dasar keinginan sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak lain, mencerminkan adanya motivasi.

Menurut Mangkunegara dalam Manihuruk & Tirtayasa (2020), Indikator motivasi kerja mencakup beberapa aspek penting, di antaranya :

1. Kerja keras, yaitu melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimiliki
2. Orientasi masa depan, yakni kemampuan memprediksi serta merencanakan langkah-langkah strategis untuk menghadapi tantangan di waktu yang akan datang
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yang mencerminkan adanya ambisi kuat untuk mencapai prestasi yang lebih baik
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu fokus pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan
5. Usaha untuk maju, yang mencakup berbagai upaya yang dilakukan guna mencapai tujuan yang lebih baik
6. Ketekunan, yakni menjalankan tugas dengan penuh ketelitian, kesabaran, dan kesungguhan
7. Pemilihan rekan kerja, yaitu kecenderungan memilih individu yang dapat diajak bekerja sama demi mencapai keberhasilan bersama
8. Pemanfaatan waktu, yaitu kemampuan mengelola waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Kompetensi Pegawai

Menurut Wibowo dalam Permatasari et al. (2019), Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas, yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, serta diperkuat dengan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Edy sutrisno dalam Wijaya et al. (2022), kompetensi merupakan kemampuan yang terbentuk dari perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap

kerja, yang semuanya diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan di lingkungan kerja. Kompetensi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Rosmaini et al. (2019), kompetensi dapat diartikan sebagai dorongan untuk memberikan pengaruh positif terhadap orang lain, disertai dengan kemampuan dalam memengaruhi mereka melalui pendekatan persuasif dan strategi yang efektif. Individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menggunakan strategi yang tepat dalam menghadapi berbagai permasalahan serta membuat keputusan yang memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang membentuk perilaku, mengarahkan tindakan, serta menjaga konsistensi usaha hingga sasaran yang diinginkan berhasil diraih. Motivasi kerja dapat menumbuhkan antusiasme serta meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Deasty, 2021).

Menurut Wibowo dalam Surtiani et al. (2023), indikator kompetensi pegawai antara lain :

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal
3. Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Priyatna dalam Rahmawati & Trisninawati (2024), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Syamsu dalam Syach et al. (2023), kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, yang dapat dilihat dari jumlah hasil kerja, mutu hasil yang dicapai, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta sikap kerja sama yang ditunjukkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas, sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya (Hidayat et al., 2023). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan kedisiplinan, karena diukur dari sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan, jika kedisiplinan dikendalikan dengan baik oleh manajemen sumber daya, maka dalam mengevaluasi kinerja suatu Perusahaan. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan mengandalkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang relevan.

Menurut Amir dalam Marleni et al. (2022), Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, di mana pencapaian target dilakukan secara tepat waktu tanpa melebihi batas yang ditetapkan, sehingga memberikan hasil yang bernilai bagi organisasi, lingkungan sekitar, maupun bagi dirinya sendiri. Kinerja yang maksimal tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis seorang karyawan, melainkan juga oleh

kemampuannya dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki secara tepat dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab.

Menurut Pratama dan Dihan dalam Rahmawati & Trisninawati (2024), Terdapat delapan indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang dalam organisasi, yaitu:

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*), yang merujuk pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu
2. Kualitas kerja (*Quality of work*), yang menunjukkan tingkat kualitas hasil kerja berdasarkan kesiapan dan kondisi kerja yang ada
3. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*), yang mencerminkan seberapa luas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan yang dijalankan
4. Kreativitas (*Creativity*), yang menggambarkan kemampuan dalam menciptakan ide-ide orisinal serta tindakan inovatif dalam menyelesaikan permasalahan
5. Pelaksanaan tugas (*Operation*), yang mengacu pada kemauan dan kemampuan seseorang dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam suatu organisasi
6. Keandalan (*Dependability*), yang menunjukkan tingkat kesadaran dan keandalan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta berkontribusi dalam tim
7. Inisiatif (*Initiative*), yang berkaitan dengan semangat untuk mengambil peran dalam tugas baru serta meningkatkan tanggung jawab
8. Kualitas pribadi (*Personal qualities*), yang mencakup aspek kepribadian, kepemimpinan, keramahan, serta integritas yang dimiliki individu dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Slamet dalam Kharie et al. (2019) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kepatuhan terhadap aturan tersebut tidak hanya menjaga stabilitas di lingkungan kerja, tetapi juga mendukung pencapaian target organisasi dengan cara yang lebih optimal dan terarah. Selanjutnya, Davis dalam Permatasari et al. (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen dalam menegaskan dan mempertahankan tata tertib organisasi.

Menurut Marleni et al. (2022), keberhasilan sering diraih oleh mereka yang mampu menjaga disiplin dalam pekerjaan. Orang yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi biasanya mampu bekerja secara konsisten, terorganisir, dan fokus, sehingga kerjanya menjadi lebih produktif dan berkualitas (Octavianti & Rifa Nihayatul, 2023). Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wijaya et al. (2022) yaitu kedisiplinan kerja memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi, terutama bagi organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Kedisiplinan adalah fondasi penting dalam membangun etos kerja yang profesional. Seseorang yang konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan secara terstruktur cenderung lebih mudah meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Azhari & Supriyatin (2020), untuk mencapai tujuan organisasi, disiplin memegang peranan krusial karena tingkat kedisiplinan yang tinggi pada karyawan akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang maksimal. Sebaliknya, tanpa adanya disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan meraih hasil kerja yang optimal. Penerapan disiplin kerja yang konsisten memungkinkan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Estiana et al., 2023). Disiplin kerja merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang terinternalisasi

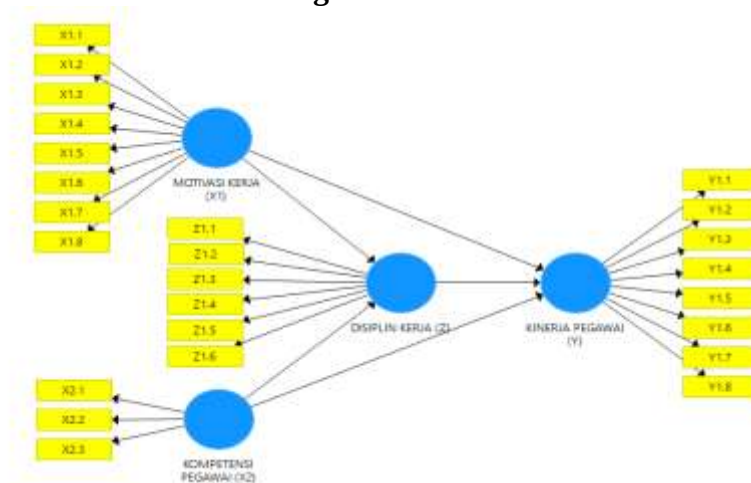
dengan baik akan mendukung terciptanya keteraturan serta efektivitas pelaksanaan aktivitas organisasi.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kinerja individu ditentukan oleh sejumlah faktor yang saling mendukung. Masing-masing indikator memiliki peran penting dalam mengevaluasi tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang menyeluruh harus mempertimbangkan keenam indikator utama tersebut secara terpadu untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan analisis yang telah penulis uraikan pada bagian latar belakang dan landasan teori, maka penulis mengelaborasi kerangka pikir pengaruh motivasi kerja, kompetensi pegawai dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie seperti gambar di bawah ini:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diambil berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah ditelusuri sehingga didapat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H3: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H4: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
- H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie

H7: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pidie beralamat di Jalan Prof. A. Majid Ibrahim, kode pos : 24151.

Populasi dan Sampel

Menurut Firmansyah & Dede, (2022) populasi adalah cakupan seluruh kelompok individu (atau lembaga, peristiwa, atau objek studi lainnya) yang menjadi fokus untuk digambarkan dan dipahami. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan non-pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berjumlah 66 orang.

Menurut Arikunto dalam Dedi Musliadi (2021) apabila populasi berjumlah kurang dari seratus, maka seluruhnya digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel penelitian berjumlah 66 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kajian kepustakaan dengan menelaah sejumlah jurnal referensi serta catatan penting dari organisasi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data juga dilakukan dengan teknik survei dan dokumentasi menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan kepada responden baik secara online melalui WhatsApp maupun secara offline.

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran berupa skala Likert 5 poin, di mana poin 1 menunjukkan ketidaksetujuan dan poin 5 menunjukkan tingkat sangat setuju. Responden yang terdiri dari pegawai dan non pegawai yang diminta untuk memberikan tanggapan terhadap sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang telah disiapkan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini disusun berdasarkan instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai t-statistik dan probabilitas. Untuk uji hipotesis berdasarkan nilai statistik, dengan tingkat signifikansi 5%, t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Sedangkan untuk pengujian menggunakan probabilitas, H_a diterima apabila nilai $p < 0,05$. Untuk mengukur pengaruh melalui variabel intervening yaitu disiplin kerja, analisisnya melibatkan tujuh jalur dengan rincian lima jalur langsung dan dua jalur tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Hasil Penelitian

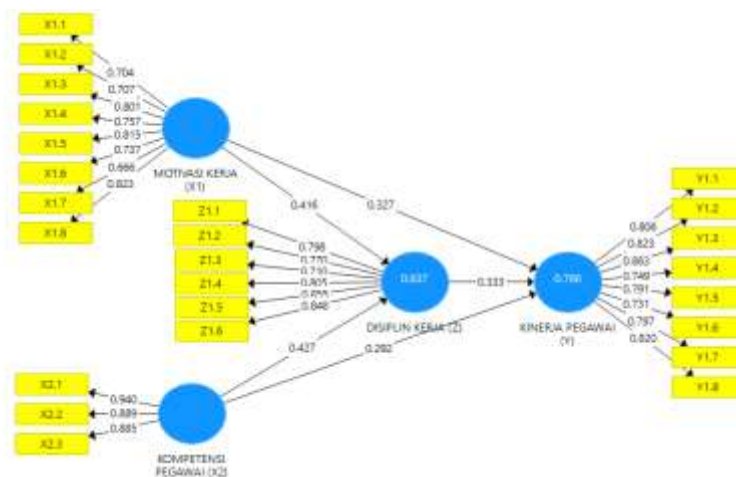
Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Tahapan analisis mencakup pengujian model pengukuran (*outer model*) yang meliputi uji validitas

konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit. Selanjutnya, dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) yang mencakup analisis koefisien determinasi (R^2) dan indeks kelayakan model. Tahap akhir dari analisis adalah pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian efek intervening dilakukan secara statistic menggunakan *bootstrapping* dengan melihat hasil *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dan memastikan nilai t-statistik $> 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$.

Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS. Hasil perhitungan dari keseluruhan model menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut:

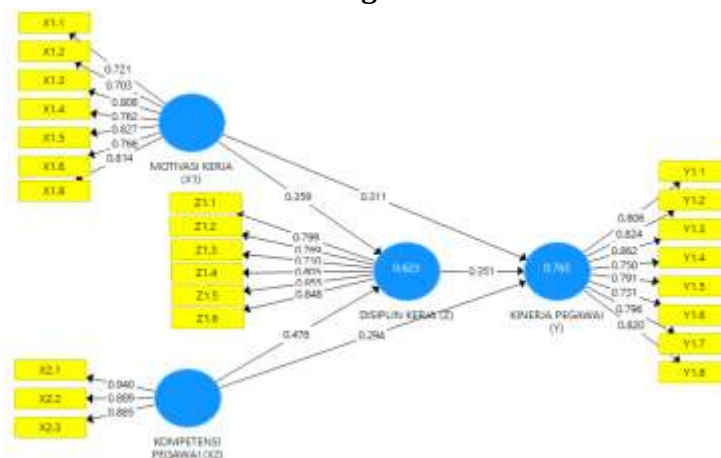
Gambar 2
Perhitungan Model Disertai Nilai Loading Faktor Sebelum Eliminasi Indikator



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan gambar tersebut, didapati indikator dengan nilai $\leq 0,7$ yaitu terdapat pada indikator X1.7 (0,666), oleh karena itu, indikator tersebut dikeluarkan dari model. Maka model yang terbentuk setelah dikeluarkan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 3
Perhitungan Model Disertai Nilai Loading Faktor Setelah Eliminasi Indikator



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Outer Model

a. Convergent Validity

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai outer loading sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,721	Valid
	X1.2	0,703	Valid
	X1.3	0,808	Valid
	X1.4	0,762	Valid
	X1.5	0,827	Valid
	X1.6	0,766	Valid
	X1.8	0,814	Valid
Kompetensi Pegawai (X2)	X2.1	0,940	Valid
	X2.2	0,889	Valid
	X2.3	0,885	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,806	Valid
	Y1.2	0,824	Valid
	Y1.3	0,862	Valid
	Y1.4	0,750	Valid
	Y1.5	0,791	Valid
	Y1.6	0,731	Valid
	Y1.7	0,796	Valid
	Y1.8	0,820	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1.1	0,799	Valid
	Z1.2	0,769	Valid
	Z1.3	0,710	Valid
	Z1.4	0,805	Valid
	Z1.5	0,855	Valid
	Z1.6	0,848	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, seluruh indikator dari setiap variabel menunjukkan nilai outer loading diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator tersebut memiliki validitas yang memadai dalam merepresentasikan variabel laten.

Hasil perhitungan nilai AVE disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE
Motivasi Kerja (X1)	0,597
Kompetensi Pegawai (X2)	0,819
Disiplin Kerja (Z)	0,638
Kinerja Pegawai (Y)	0,638

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah memenuhi *convergent validity* karena nilai setiap variabel sudah diatas 0,5.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity Dievaluasi melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 . Selain itu, pengukuran dapat dilakukan dengan melihat nilai *cross loading* faktor, di mana nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan nilai loading pada konstruk lainnya, untuk memastikan *discriminant validity* yang memadai. Pengukuran juga dapat dilakukan dengan perhitungan nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) untuk setiap pasangan konstruk berada di bawah ambang batas 0,9.

Adapun hasil perhitungan nilai *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) disajikan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Item	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi Pegawai (X2)	Motivasi Kerja (X1)
X1	0,814	0,876	0,877	
X2	0,843	0,879		
Y	0,887			
Z				

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel, seluruh nilai HTMT untuk setiap pasangan konstruk berada di bawah ambang batas 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan permasalahan dalam validitas diskriminan antara konstruk-konstruk yang diuji. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Ini berarti bahwa setiap variabel laten mampu membedakan dirinya secara jelas dari konstruk lainnya dan tidak terjadi overlap dalam pengukuran antar variabel. Dengan validitas diskriminan yang baik, maka interpretasi terhadap hubungan antar konstruk dalam model menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap hasil analisis dan kesimpulan penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0,887	0,912
Kompetensi Pegawai (X2)	0,889	0,931
Disiplin Kerja (Z)	0,886	0,913
Kinerja Pegawai (Y)	0,918	0,934

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Ini dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach Alpha* (CA). Semua variabel laten dalam model memiliki nilai $CR > 0,7$ ini mengindikasikan bahwa setiap

konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan kata lain indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel secara konsisten mewakili konstruk yang dimaksud.

Uji Inner Model

a. Coefficient of Determination (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0,623	0,611
Kinerja Pegawai (Y)	0,765	0,754

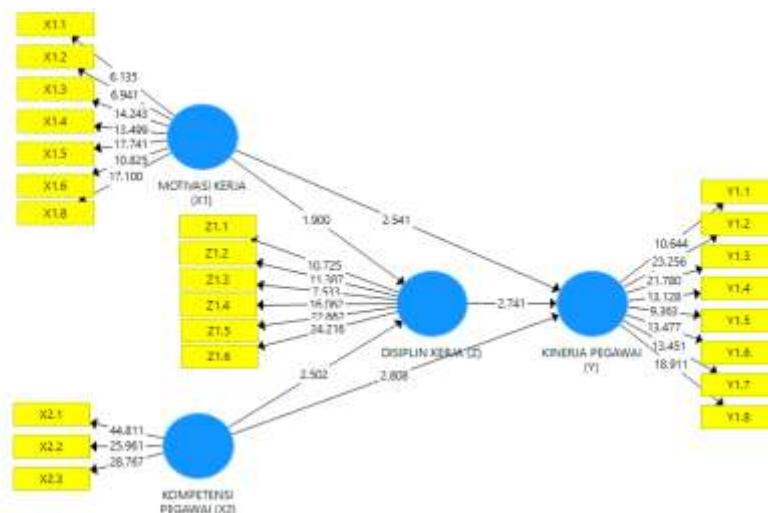
Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai *R Square* untuk variable intervening, yaitu disiplin kerja adalah sebesar 0,623, artinya, kemampuan variabel eksogen (motivasi kerja dan kompetensi pegawai) dalam menjelaskan disiplin kerja adalah sebesar 62,3% yang termasuk dalam kategori kuat. Dengan kata lain, sebesar 62,3 % perubahan atau variasi yang terjadi pada disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Nilai *R Square* untuk variable Y, yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0.765. Hal tersebut menunjukkan bahwa 76,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa model memiliki kekuatan penjelas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan model diagram SEM setelah *bootstrapping*:

Gambar 4
Diagram SEM Hasil Proses Bootstrapping



Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan gambar diatas, ditampilkan hasil analisis data menggunakan metode bootstrapping pada aplikasi SmartPLS, yang menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) untuk setiap hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	Nilai P-values	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,311	3,45	0,001	Signifikan
X1 terhadap Z	0,359	1,900	0,058	Tidak Signifikan
X2 terhadap Y	0,294	3,613	0,000	Signifikan
X2 terhadap Z	0,476	2,502	0,013	Signifikan
Z terhadap Y	0,351	2,741	0,006	Signifikan
X1*Z terhadap Y	0,167	1,683	0,093	Tidak Signifikan
X2*Z terhadap Y	0,126	1,789	0,074	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Suatu hipotesis dinyatakan didukung apabila arah hubungan antar variabel (berdasarkan nilai original sample) sesuai dengan yang diharapkan dalam hipotesis, serta memenuhi kriteria statistik, yaitu nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Maka berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut didapatkan hasil sebagai berikut: Hipotesis pertama pada penelitian ini didukung, hipotesis kedua tidak didukung, hipotesis ketiga didukung, hipotesis keempat didukung, hipotesis kelima didukung, hipotesis keenam tidak didukung dan hipotesis ketujuh tidak didukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), tidak terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z), terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai (X2) terhadap disiplin kerja (Z), terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), tidak terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z), tidak terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Z).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan pengembangan studi lanjutan. Pertama, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu hanya melibatkan 66 responden dari lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Ukuran sampel yang kecil ini dapat memengaruhi tingkat kestabilan estimasi model dan membatasi kemampuan generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, diperlukan kehati-hatian dalam mengaplikasikan temuan ini di luar konteks studi. Kedua, berdasarkan hasil pengujian *outer loading* dalam analisis PLS-SEM, ditemukan bahwa indikator X1.7 pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai muatan faktor yang rendah, sehingga berpotensi menurunkan validitas konstruk. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya revisi atau pengembangan kembali indikator-indikator tersebut dalam penelitian selanjutnya agar dapat mencerminkan konstruk secara lebih akurat dan reliabel. Dengan mempertimbangkan keterbatasan

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE**

tersebut, diharapkan penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan sampel dan menyempurnakan instrumen pengukuran guna memperoleh hasil yang lebih kuat dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Dedi Musliadi, B. (2021). Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hidayat, L., Rahwana, K. A., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Nuansa: Publikasi ...*, 1(3). <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/258%0Ahttps://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/download/258/242>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781–791.
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Octavianti, S., & Rifa Nihayatul. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(2), 484–491.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE**

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1071>

- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1), 124–143. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>
- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *KARYAWAN Contact* : 2(5), 76–81.
- Wijaya, I. G. A. A. H., Resmi, N. N., & Suandana, G. (2022). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amerta*, 8(2), 102–122. <https://doi.org/10.37637/wa.v8i2.904>