

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK

Isra Tiareta¹, Yulasmi², Jhon Veri³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: isratiareta1989@gmail.com

Article History

Received: 08-08-2024

Revision: 06-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of work discipline and competency on employee performance through work motivation as an intervening variable in the Solok City Regional Secretariat. The type of research used is quantitative. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis and path analysis, by circulating a questionnaire of 98 respondents to the state civil apparatus of the Solok City Regional Secretariat, the questionnaire returned 98 respondents. The results were obtained that there was a positive and significant influence of work discipline on work motivation in Solok City Regional Secretariat Employees. There is a positive and significant influence of competence on work motivation in Solok City Regional Secretariat Employees. There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance in the Solok City Regional Secretariat Employees. There is a positive and significant influence of competence on employee performance in Solok City Regional Secretariat Employees. There is a positive and insignificant influence of work motivation on employee performance in Solok City Regional Secretariat Employees. Work motivation does not mediate the influence of work discipline on employee performance in Solok City Regional Secretariat Employees. Work motivation does not mediate the influence of competence on functional positions on employee performance in Solok City Regional Secretariat Employees.

Keywords: Work Discipline, Competence, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 98 responden pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Solok, kuesioner yang kembali 98 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi ke jabatan fungsional terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.

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

How to Cite: Tiareta, I., Yulasmi., & Veri, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1909-1920. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1851>

PENDAHULUAN

Setiap kantor pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia/ Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi pelayanan yang terbaik bagi masyarakat karena semakin baik sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan melalui hasil yang ditampilkan berupa jasa dan proses pelayanan publik. Seorang pegawai pemerintahan berperan di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali aktifitas dalam pemerintahan. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan dari pegawai yang dimilikinya agar pegawai bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi pemerintahan. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Untuk itu seorang pegawai harus memiliki kompetensi. Kompetensi tinggi ditandai dengan latar belakang ilmu pengetahuan, keahlian yang sesuai dengan bidang tempat bekerja, pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh ASN tersebut. Selain kompetensi, disiplin juga mempengaruhi kinerja ASN karena disiplin merupakan bentuk pengendalian kinerja ASN terhadap peraturan dari organisasi tempat bekerja. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi (Rifqiati, 2022)

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif (Jatiningrum, 2021).

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahannya yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapatel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sekretariat Daerah Kota Solok merupakan salah satu instansi pemerintahan yang dipimpin oleh

seorang Sekretaris Daerah yang secara keorganisasian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Solok. Sekretariat Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 2 Tahun 2021 Tanggal 19 Agustus 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sekretariat Daerah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung terlaksananya pelayanan terhadap masyarakat pada umumnya dan OPD lain di lingkungan Pemerintah daerah Kota Solok pada khususnya, memiliki beberapa kendala dan permasalahan. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 di Sekretariat Daerah yang dikeluarkan oleh Inspektorat. Pada Implementasi program pada bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah dapat diidentifikasi permasalahan pelayanan sebagai berikut:

- Tata kelola pemerintahan yang belum efektif, efisien, dan akuntabel.
- Sistem tata kelola administrasi pemerintahan yang belum optimal.
- Penyusunan produk hukum daerah yang sesuai dengan kondisi daerah dan peraturan perundang-undangan yang di atasnya.
- Kesadaran hukum aparatur dan masyarakat terhadap hukum masih perlu ditingkatkan.
- Pelaksanaan pekerjaan yang belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
- Peraturan perundang-undangan tentang pengadaan barang dan jasa yang dinamis.
- Kebutuhan data dan informasi perekonomian dan pembinaan potensi daerah yang terbaru.
- Kapasitas SDM Komunikasi dan informasi perlu ditingkatkan
- Penyebarluasan informasi pada masyarakat perlu ditingkatkan
- Kelembagaan yang belum efektif dan efisien
- Penyelenggaraan administrasi umum untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat Daerah.

Berdasarkan permasalahan pelayanan di Sekretariat Daerah diatas dapat dilihat bahwa hasil temuan inspektorat tersebut, terlihat dengan adanya temuan menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah belum memenuhi indikator-indikator kinerja, sehingga kinerja menjadi dipertanyakan dan dapat dianggap agak rendah. Yang menjadi akar permasalahan dalam hal ini adalah kinerja yang tidak ditingkatkan. Namun kinerja ini tidak berdiri sendiri, ada banyak hal penting lainnya yang menjadi penyebab, sehingga berakibat kinerja menjadi sama, tidak menjadi lebih baik, dan tidak meningkat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan serta kebutuhan masyarakat pada umumnya dan OPD pada khususnya. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi laporan hasil evaluasi SAKIP Sekretariat Daerah tahun 2021-2023

No	Komponen Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1.	Perencanaan Kinerja	22,61	75,38%	22,20	BB	19,50	B
2.	Pengukuran Kinerja	15,31	61,25%	20,10	B	18,30	B
3.	Pelaporan Kinerja	9,27	61,79%	15,00	B	10,05	B
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	4,42	44,18%	15,00	B	12,50	C
Jumlah		63,61% (B)		67,55	B	60,35	B

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi (LHE) tahun 2021-2023 yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kota Solok

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja diatas dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100. Sekretariat Daerah keseluruhan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja memperoleh nilai sebesar 60,35 (enam puluh koma tiga puluh lima) dari capaian tertinggi sebesar 100 dengan kategori “Baik “(B) pada tahun 2023. Hasil ini mengalami penurunan dibanding tahun 2022 yang memperoleh nilai 67,55(B). Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2023 juga dianggap rendah karena Pimpinan mengharapkan minimal nilai BB atau A. Hal ini dikarenakan tidak lengkapnya beberapa dokumen dan pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala, belum memakai e-SAKIP, belum menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional serta informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai. Disiplin kinerja juga merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Untuk itu disiplin kerja dalam pemerintahan perlu ditegakkan. Ada beberapa indikator disiplin, diantaranya ketepatan waktu saat datang, ketepatan waktu saat pulang kantor, pemakaian baju seragam sesuai aturan organisasi, kepatuhan terhadap organisasi, dan melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi dan waktu yang seharusnya. Di Sekretariat Daerah Kota Solok masih ada beberapa pegawai yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa rendahnya rasa disiplin pegawai yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Thalib et al.,

2020) Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompetensi. Selama seorang pegawai disiplin dalam bekerja, maka kompetensi juga ikut meningkat. Ditambah lagi selama seseorang pegawai selalu bersikap disiplin, maka sudah pasti mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Seorang pegawai Aparatur Sipil Negera harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, bisa melakukan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Apabila kompetensi pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan. Berdasarkan temuan awal penulis di lapangan, maka kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari Aparatur Sipil Negera di Sekretariat Daerah Kota Solok. Masih terdapat pegawai yang belum cukup kompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga hal ini secara berurutan akan berimbas pada rendahnya kinerja. Masih banyak terdapat pegawai yang belum mengikuti pelatihan sesuai dengan ilmu dan pekerjaan yang digeluti. Aparatur Sipil Negera dituntut untuk memahami urusan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya secara komprehensif dan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi, (2022) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan dari kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong kinerja organisasi menjadi lebih maju dan mempercepat proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan dari organisasi. Rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan kinerja menurun sehingga tujuan belum mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian pegawai, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima pegawai dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan pegawai mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan juga karena ada pegawai yang ditempatkan terlalu lama di kantor yang sama. Berdasarkan dengan masalah mudah bosannya pegawai berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok

METODE

Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 98 responden pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut.

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H2: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H4: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H5: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H6: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok
- H7: Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Solok

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen

dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS 4.

Tabel 2. Result for Path Coefficient

Path	Original Sampel
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,349
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,195
Kompetensi -> Kinerja	0,351
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,295
Motivasi Kerja -> Kinerja	-0,149

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, 2024

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut:

- $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- $Z = 0,195 X_1 + 0,295 X_2$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,195 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi kerja mengalami peningkatan senilai 0,195. kemudian nilai koefisien kompetensi sebesar 0,295 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi kerja mengalami peningkatan senilai 0,295.

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut :

- $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$
- $Y = 0,349 X_1 + 0,351 X_2 - 0,149 Z + e_2$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,349 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan senilai 0,349. Kemudian nilai koefisien kompetensi sebesar 0,351 yang artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kinerja kerja mengalami peningkatan senilai 0,351. Selanjutnya nilai koefisien motivasi kerja sebesar -0,149 yang artinya apabila motivasi kerja

ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka produktivitas kerja mengalami penurunan senilai -0,149.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 3

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,291	0,269
Motivasi kerja	0,169	0,152

Sumber: Hasil Uji *R Square*, 2024

Pada tabel 3 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,291 atau sebesar 29,1% yang menggambarkan besarnya kontribusi yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk disiplin kerja dan kompetensi atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja sebesar 0,169 atau sebesar 16,9% menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh disiplin kerja dan kompetensi mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,98$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,98$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4.0*.

Table 4. Result for path coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja pegawai	0,349	2,949	0,002	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> motivasi kerja	0,195	1,760	0,039	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Kinerja pegawai	0,351	3,345	0,000	Hipotesis Ditolak
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,295	2,222	0,013	Hipotesis Diterima
Motivasi -> Kinerja	-0,149	1,179	0,119	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil uji *path coefficient*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,195 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $1,760 > 1,690$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample -0,149 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja adalah negatif. Nilai p-value 0,119 besar dari alpha 5% yaitu $0,119 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $1,179 < 1,690$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,349 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,949 > 1,690$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,295 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,222 > 1,690$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sample 0,351 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,345 > 1,690$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,690 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,690$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,690$ dan p-value $> 0,05$.

Table 5. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi kerja -> Kinerja pegawai	-0,029	0,879	0,190	Hipotesis Ditolak
Kompetensi -> Motivasi kerja -> Kinerja pegawai	-0,044	0,904	0,183	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*, 2024

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

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample $-0,029$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah negatif. Nilai p-value $0,190$ besar dari alpha 5% yaitu $0,190 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,879 < 1,690$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Artinya motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample $-0,044$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan kompetensi terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi kerja adalah negatif. Nilai p-value $0,183$ besar dari alpha 5% yaitu $0,183 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,904 < 1,690$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Artinya motivasi kerja belum mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok.

REFERENSI

- Citrawati Jatiningrum, A. M. (2021). Good Corporate Governace Dan Pengungkapan Enterprise Risk Management di Indonesia. In *jatiningrum, citrawati & marantika,absor*. Dally Sukmawati. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Publik*. <https://doi.org/10.52434/jurnalpublik.v12i2.33>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Rifqiati, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Disiplin Terhadap Kinerja Asn Melalui Kompetensi Asn Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3097>
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.138>