

DO WORK DISCIPLINE, APPARATUS COMPETENCE, AND WORK MOTIVATION IMPACT PERFORMANCE?

(Study of Employees at the Juli District Office, Bireuen Regency)

Riza Wahyudi^{1*}, M. Yusuf², Sri Yanna², Laina Fadhilah²

¹ Penelaah teknis kebijakan DPMPTSP Kabupaten Bireuen – Aceh

² FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen

* email: wahyudirizal412@gmail.com - my.as72@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v7i14.617

Article history

Received:
July 5, 2026
Revised:
July 14, 2026
Accepted:
September 4, 2026

Page:
9 - 17

Keywords:
*work discipline, staff
competence, work
motivation, employee
performance*

ABSTRACT: *This case study examines whether work discipline, staff competence, and work motivation have direct and indirect impacts on employee performance. A quantitative associative research design was employed, and data analysis was conducted using a path analysis model. Data were collected via questionnaires administered to employees of the Juli District Office in Bireuen Regency. The results indicate that: a) the factors studied—work discipline, staff competence, and work motivation—exhibit causal relationships and exert both direct and indirect influences on performance, with respective magnitudes of 32.9%, 33.4%, and 23.63%; and b) the variables of work discipline, staff competence, and work motivation collectively contribute 51.3% to explaining the improvement in employee performance.*

ABSTRAK: Penelitian dalam bentuk studi kasus, memeriksa apakah disiplin kerja, kompetensi aparatur, dan motivasi kerja berdampak langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai. Diterapkan penelitian asosiatif kuantitatif, dan analisis data menggunakan model jalur. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap pegawai kantor Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sebagai responden. Hasilnya ditemukan bahwa; a) factor-faktor yang diteliti, baik disiplin kerja, kompetensi aparatur, dan motivasi kerja, berhubungan kausal dan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Adapun besarnya masing-masing sebesar 32,9%, 33,4%, dan 23,63%. b) Variabel disiplin kerja, kompetensi aparatur, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai, sebesar 51,3 %.

Pendahuluan (Introduction)

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah landasan bagi penyusunan dan penerapan kebijakan negara yang demokratis dalam era globalisasi. Penyelenggaraan pemerintahan didukung dengan kinerja birokrasi yang semakin membaik yang ditandai dengan meningkatnya kuliatas pelayanan kepada Masyarakat Birokrasi pemerintahan sebagai salah satu unsur pelaku pembangunan, memiliki jaringan dan jenjangan yang cukup luas mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, kecamatan, hingga kelurahan. Untuk itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualitas SDM yang handal, berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen sesuai dengan sumpah dan janjinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Firman, 2016).

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan fondasi mutlak untuk mewujudkan kebijakan demokratis dan pelayanan publik yang prima. Optimalisasi birokrasi dan peningkatan kualitas

Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur menjadi kunci utama agar kehadiran pemerintah dapat dirasakan secara langsung dan merata oleh seluruh lapisan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya di lingkungan pemerintahan, perlu dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Bisa dimulai dari kegiatan rekrutmen dalam penyelenggaraan Aparatur Negara. Pemerintah berkewajiban melakukan upaya pengembangan SDM aparatur secara berkelanjutan dan memberikan langkah-langkah yang tepat dalam peningkatan kualitas SDM aparaturnya (Bungana, 2024).

Karena, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Sari, 2021). Dan isu permasalahan SDM pemerintahan adalah segala fenomena yang terkait pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM pemerintahan (Cahya *et al.*, 2021).

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya cukup tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, khususnya pada tingkat kecamatan yang menjadi ujung tombak interaksi langsung antara pemerintah dan masyarakat. Banyak hal memang yang menjadikan kinerja pegawai, baik atau sebaliknya, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja suatu organisasi (Kamaruddin, Konadi, Hidayati, 2022). Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu institusi/lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kantor Camat Kecamatan Juli merupakan salah satu perangkat daerah di Kabupaten Bireuen, pada tingkat kecamatan yang berfungsi sebagai unsur pelaksana teknis pemerintahan daerah di bawah koordinasi Pemerintah Kabupaten. Yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah daerah yang dilimpahkan oleh Bupati, khususnya dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pembinaan kemasyarakatan, serta koordinasi pembangunan di wilayah Kecamatan Juli. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, kantor Camat berperan sebagai ujung tombak pelayanan administrasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, seperti pelayanan surat-menyurat, rekomendasi administrasi, koordinasi antar desa, serta fasilitasi program-program pemerintah daerah.

Sebagai unit kerja yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Kantor Camat Kecamatan Juli Bireuen, dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, disiplin, kompeten, dan memiliki kinerja yang optimal guna mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Fenomena kinerja pegawai menunjukkan capaian kerja aparatur belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari proses pelayanan administrasi yang masih memerlukan waktu relatif lama dibandingkan standar pelayanan yang telah ditetapkan. Beberapa jenis layanan, seperti pengurusan surat keterangan, rekomendasi administrasi, dan dokumen pendukung lainnya, sering mengalami keterlambatan penyelesaian, terutama pada saat jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan meningkat.

Selain itu, masih dijumpai ketidakkonsistenan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian pegawai belum menunjukkan produktivitas kerja yang optimal, yang tercermin dari rendahnya kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa target kerja belum sepenuhnya tercapai secara efektif, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja dan kepuasan masyarakat.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Kinerja organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik dari dalam maupun luar organisasi. Sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor internal yang memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan (Diu *et al.*, 2024). Kedisiplinan yang tinggi membantu pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang kuat menjadi kekuatan pendorong bagi karyawan untuk

terus berinovasi dan memberikan kontribusi maksimal guna mencapai tujuan organisasi (Pricilia *et al.*, 2024).

Disiplin adalah suatu prosedur yang memberikan kesempatan yang benar kepada bawahan karena peraturan atau prosedur telah dilanggar (Dessler, 2013). Artinya karyawan harus mengikuti metode disiplin dan tidak melanggarnya. Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menekankan bahwa disiplin kerja dapat dilihat “sebagai implementasi manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi”.

Sementara itu, disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik anggota untuk mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, (Hartatik, 2014). Disiplin akan muncul dari ketidaktahuan akan aturan, pedoman, dan kebijakan. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin sangatlah penting karena mempengaruhi hasil kinerja. Semakin disiplin seseorang, semakin baik. Disiplin adalah kesadaran dan komitmen untuk mematuhi semua kebijakan tegas dan standar sosial yang relevan (Hasibuan, 2002).

Dipastikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai berdampak positif pada upaya meningkatkan kinerjanya dan organisasi. Sebagaimana dinyatakan Menurut Wahyuni (2013) dalam Rarung *et al.*, (2021) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai, dan dibuktikan penelitian Rarung *et al.*, (2021) serta Saputra & Febrianti (2025) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesadaran akan pentingnya aspek disiplin dalam mendorong kinerja pegawai telah menjadi perhatian serius pemerintah Indonesia, yang diwujudkan dalam berbagai kebijakan dan regulasi. Salah satunya tercermin dalam (Peraturan Pemerintah Nomor 53/2010 tentang Disiplin PNS, 2010).

Kompetensi Aparatur dan Kinerja Pegawai.

Kompetensi aparatur merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan pelayanan dan pembangunan. Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap/perilaku (*attitude*) yang harus dimiliki oleh aparatur agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional (Spencer & Spencer, 2023).

Wibowo (2021) menegaskan bahwa kompetensi pegawai merupakan landasan utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kompetensi aparatur menjadi sangat penting karena aparatur dituntut tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga memberikan pelayanan publik yang berkualitas, responsif, dan akuntabel. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi), menguasai prosedur kerja, serta mampu mengambil keputusan secara tepat dan efektif. Dan hal ini terkait langsung dengan kinerja pegawai, yang tercermin dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, ketelitian, kemampuan bekerja sama, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Di era digitalisasi pelayanan publik, tuntutan terhadap kompetensi ASN semakin tinggi. Pemerintah Indonesia melalui program *e-government* dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menuntut ASN memiliki tidak hanya kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi digital (Nofita & Wandra, 2025).

Hubungan antara kompetensi aparatur dan kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan. Aparatur yang memiliki pengetahuan yang memadai akan lebih mudah memahami pekerjaan, keterampilan yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan sikap kerja yang profesional akan mendorong tanggung jawab dan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya kompetensi aparatur dapat menyebabkan kesalahan kerja, lambatnya pelayanan, dan tidak tercapainya target kinerja organisasi.

Penelitian Nofita & Wandra (2025), Sangaji, Firman, & Latief (2026) dan Zaharuddin & Suhardi (2026) menunjukkan kompetensi aparatur dapat tercapainya target kinerja individu pegawai dan organisasi, dan implikasi ini adalah pentingnya peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan, penempatan sesuai keahlian, dan pengembangan karir untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Dalam konteks pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai aktor utama dalam pelaksanaan fungsi-fungsi negara, termasuk pelayanan publik, perumusan kebijakan, serta perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik atau good governance (Siagian, 2019). Oleh karena itu, memastikan agar kinerja ASN tetap optimal merupakan tanggung jawab strategis yang harus terus diupayakan oleh setiap

instansi pemerintah, diantaranya terus menerus mendorong pegawai untuk memotivasi tinggi dalam bekerja dan berprestasi (Djafar *et al.*, 2025).

Teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai, baik kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, akan meningkatkan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi melalui pekerjaan, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dan penelitian Djafar *et al.*, (2025) dan Irawan *et al.* (2024) menyatakan faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi dapat memperkuat dan mendorong pencapaian kinerja optimal, yang berimplikasi memberikan kontribusi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam perumusan strategi peningkatan kinerja pegawai berbasis penguatan motivasi dan keterlibatan kerja secara simultan. Jasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai bersifat positif.

Oleh karenanya, motivasi menjadi faktor penting karena menentukan tingkat kesungguhan, semangat, dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dan Obyek Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh antar variabel dan pada variabel tujuan (Marwan, *et al.*, 2025). Dalam hal ini adalah variabel disiplin kerja, kompetensi aparatur, dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Adapun operasional variabel penelitian dijabarkan berikut ini:

b). Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sumkber: Hasibuan Barnawi, 2021; Siswanto, 2019)	• Frekuensi Kehadiran • Tingkat Kewaspadaan • Ketaatan Pada Standar Kerja Pegawai • Ketaatan Pada Peraturan Kerja • Etika Kerja
Kompetensi AParatur (X ₂)	Kompetensi aparatur adalah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, sikap, dan bertindak seseorang serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. (Sumber: Moeheriono, 2019; Wibowo, 2019)	• Perilaku • Keterampilan • Pengetahuan
Motivasi Kerja (X ₃)	motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik. (Sumber: Kadarisman, 2019; Priansa, 2018)	• <i>Psychological Needs</i> • <i>Safety and security needs</i> • <i>Love atau Belonging</i> • <i>Esteem or status needs</i> • <i>Self Actualization</i>
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama. (Sumber: Sinambela, 2016; Mangkunegara, 2017)	• Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Tanggung jawab • Kerja sama • Inisiatif

c). Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan sebagai responden, seluruh pegawai kantor Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen baik itu ASN dan Non ASN yang berjumlah 31 orang ASN dan 17 Non ASN, maka total pegawai kantor kecamatan Kabupaten Bireuen sebanyak 48 pegawai.

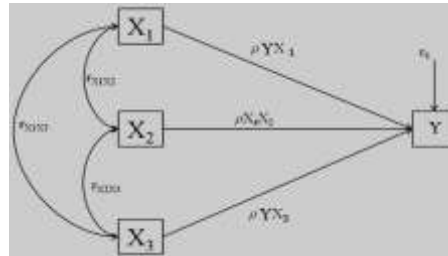
d). Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian asosiatif kuantitatif dilakukan secara statistik dengan analisi jalur. Metode asosiatif merupakan metode yang dimaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Hasil penelitian dari kuantitatif dapat dieksplorasi

lebih lanjut untuk mencari tahu nilai pengaruh atau hubungan antar variabel lebih bermakna dan tidak hanya sekedar angka-angka statistik yang ditampilkan (Marwan, *et al.*, 2025).

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linear ganda, teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (Marwan, *et al.*, 2023).

Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah seperti terlihat pada Gambar 1 berikut:



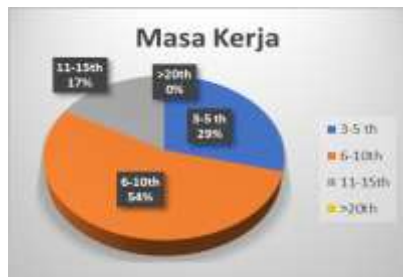
Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a). Hasil Analisis Jalur

(1) Deskripsi Responden (Pegawai)

Masa kerja pegawai kantor kecamatan Juli Kabupaten Bireuen, mayoritas tingkat pendidikan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu 58,00%.



Gambar 2. Pegawai menurut Masa Kerja



Gambar 3. Pendidikan Terakhir Pegawai

b). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel yang diteliti, dengan angka korelasi antar butir dengan skor total variabel, secara statistik dibandingkan dengan angka kritis minimal yakni 0,300. Diperoleh bahwa;

Variabel Disiplin kerja menggunakan 5 indikator, yakni Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja Pegawai, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja dinyatakan valid dengan re-rata tingkat validitasnya 0,842.

Variabel kompetensi aparatur menggunakan 5 (lima) butir pernyataan berdasarkan dimensi Perilaku, Keterampilan, dan Pengetahuan juga dinyatakan valid dengan re-rata tingkat validitasnya 0,807.

Sedangkan variabel motivasi kerja pegawai, dengan 5 butir pernyataan berkaitan dengan *Psychological Needs*, *Safety and security needs*, *Love atau Belonging*, *Esteem or status needs* dan *Self Actualization* dinyatakan valid dengan re-rata tingkat validitasnya 0,726.

Serta variabel kinerja pegawai, dengan pernyataan Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, dan Inisiatif juga valid dengan re-rata tingkat validitasnya 0,762.

Sehingga, hasil uji reliabilitasnya termasuk kategori cukup tinggi, sebagaimana hasil berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,911	5	Realible
Kompetensi Aparatur	0,841	5	Realible

Motivasi Kerja	0,696	5	Realible
Kinerja Pegawai	0,792	5	Realible

c). Uji Model Secara Simultan dan Koefisien Jalur

Setelah melalui test asumsi klasik dalam model strukturan yang digunakan (normalitas, heterokedastisitas, dan mutikolineritas), dilakukan pengolahn data uji hipotesis model dan koefisien jalur.

Adapun pembuktian hipotesis model, dihasilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	175,348	3	58,449	15,449	,000 ^b
	Residual	166,464	44	3,783		
	Total	341,813	47			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Aparatur						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,449 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 48 pegawai pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,90. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model signifikans linier.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur masing-masing melalui statistic-t, berikut:

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur dan Pengujian Signifikans

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	2,285	2,702		,845	,402
	Disiplin Kerja	,269	,078	,379	3,425	,001
	Kompetensi Aparatur	,340	,097	,386	3,493	,001
	Motivasi Kerja	,293	,112	,279	2,612	,012
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

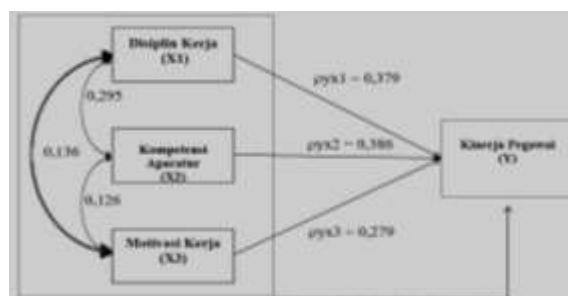
Hasil diatas, tampak semua koefisien jalur (Beta) dinyatakan signifikans (Sig) pada tarah uji 5%.

Terakhir diperiksa hubungan kausal antar variabel eksogen, yang dihasilkan berikut ini:

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Disiplin Kerja	Kompetensi Aparatur	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,295*	,136
	Sig. (2-tailed)		,042	,356
	N	48	48	48
Kompetensi Aparatur	Pearson Correlation	,295*	1	,126
	Sig. (2-tailed)	,042		,392
	N	48	48	48

Sehingga model strukturalnya dapat digambarkan berikut ini:



Gambar 4. Hasil Model Struktural

b). Pembahasan

a). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur variabel ini ($\rho_{yx1} = 0,379$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,379)^2 \times 100\% = 14,36\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui kompetensi aparatur sebesar $(0,379)(0,295)(0,386) \times 100\% = 10,6\%$, dan melalui motivasi sebesar $(0,379)(0,136)(0,279) \times 100\% = 7,94\%$. Maka pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,9%.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan dan temuan beberapa penelitian. Rivai dan Sagala (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan, dan bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas kerja yang lebih baik. Selain itu, Hasibuan (2017) mengungkap disiplin kerja berperan sebagai salah satu prediktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui peningkatan motivasi internal. Penelitian Sinambela (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik secara langsung maupun melalui variabel antara seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi.

b). Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompetensi aparatur terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,386$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,386)^2 \times 100\% = 14,89\%$. Dan pengaruh tak langsung kompetensi aparatur melalui disiplin kerja sebesar $(0,386)(0,295)(0,379) \times 100\% = 10,6\%$, serta melalui motivasi kerja sebesar $(0,386)(0,126)(0,279) \times 100\% = 7,91\%$. Sehingga besarnya pengaruh total kompetensi aparatur terhadap kinerja pegawai sebesar 33,4%.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan dan penelitian terdahulu. Menurut Tjiptono dan Chandra (2021), kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi karena pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kompetensi aparatur, baik berupa pengetahuan maupun keterampilan teknis, merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi berperan sebagai dasar bagi pegawai untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja.

c). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,279$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,279)^2 \times 100\% = 7,78\%$. Sedangkan pengaruh tak langsung motivasi kerja melalui disiplin kerja yakni $(0,279)(0,136)(0,379) \times 100\% = 7,94\%$, dan melalui kompetensi aparatur yakni $(0,279)(0,126)(0,386) \times 100\% = 7,91\%$. Maka besarnya pengaruh total motivasi kerja sebesar 23,63%.

Hasil ini konsisten dengan Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan kelompok di organisasi, karena pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017) juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai. Selain itu, Rivai dan Sagala (2019) menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan. Hal ini juga dibuktikan penelitian Fajri dan Konadi (2022)

d). Pengaruh Simultans variabel terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai statistik korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	,716 ^a	,513	,480	1,94506
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi Aparatur				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,716 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 71,6%. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,513 menjelaskan bahwa kontribusi disiplin kerja, kompetensi aparatur dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Juli Kabupaten Bireuen Kabupaten Bireuen sebesar 51,3%.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Malik *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi aparatur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan, menegaskan pentingnya pengelolaan kedua variabel ini untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, kompetensi aparatur dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. Sedangkan Putra dan Handayani (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, yang pada akhirnya juga berdampak pada kinerja. Penelitian-penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa kinerja aparatur dipengaruhi oleh kombinasi disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen yang diteliti pada kinerja pegawai. Diman disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sebesar 32,9%. Variabel kompetensi aparatur sebesar 33,4%, dan faktor motivasi kerja sebesar 23,63%.
- 2) Terdapat hubungan kausal antar variabel disiplin kerja dengan kompetensi aparatur sebesar 29,5%. Variabel kompetensi aparatur dengan motivasi kerja sebesar 12,6%. Dan hubungan kausal antar variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja sebesar 13,6%.
- 3) Kontribusi disiplin kerja, kompetensi aparatur dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Juli Kabupaten Bireuen Kabupaten Bireuen sebesar 51,3%.

Daftar Pustaka (References)

- 1) Azis, F., Zaharuddin, Z., & Suhardi, S. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 963–974. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v6i2.1981>
- 2) Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, Ary., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230 – 242.
- 3) Desri Yet Nofita, & Novera Wandra. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia*, 1(2), 60–65. <https://doi.org/10.63879/jebwi.v1i2.126>
- 4) Diu, J., Yoganingsih, T., & Husadha, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 230–243.
- 5) Donni Juni Priansa, (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- 6) Evan Devian Permana Saputra, R. Adjeng Mariana Febrianti (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor Desa Jelegong, Kecamatan Kutawaringin, Kabupaten Bandung), *JEMSI; Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2623-2631 <https://dinastirev.org/JEMSI>
- 7) Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67
- 8) Hartatik, I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suku Buku
- 9) Hasibuan, S. P. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 10) Hendra Irawan, Ieke Wulan Ayu, Siti Nurwahidah, Darmanto (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *JRKTL* 7(2), 280-286 <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- 11) Istiqamah Bungana (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pemerintahan di Banggai Kepulauan, *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik* 12(2), 75-81, E-ISSN: 2723-7575 <https://ojs-untikaluwuk.ac.id/index.php/fisip>
- 12) Kadarisman (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

- 13) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 673–681. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1163>
- 14) Laila Fajri dan Win Konadi (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, *indOmera* 3(6), 57-66, DOI: 10.55178/idm.v3i6.305
- 15) Mangkunegara, A.P (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- 16) Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- 17) Marwan, dkk. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25 Edisi. Pertama*. Sefa Bumi Persada. Medan
- 18) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 19) Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh: Penerbit Bandar Publishing
- 20) Moehertonio. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia. Indonesia. Surabaya
- 21) Nevanka E. A. Rarung, William A. Areros, Ventje Tatimu (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara, *Productivity* 2(3), 198-202, e-ISSN. 2723-0112
- 22) Pricilia, T., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pusaka Rakyat Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(7), 772–781.
- 23) Rivai, V., & Sagala, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta
- 24) Sangaji, A. A. A. J., Firman, A., & Latief, F. (2026). Determinan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Aparatur, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 23(1), 86–100. <https://doi.org/10.37476/akmen.v23i1.5840>
- 25) Sari, N. K., & Manafe, L.A. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset*, 2(2), 48-56
- 26) Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- 27) Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- 28) Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2023). *Competence at Work: Models for. Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- 29) Syahril Ahmad Djafar, Muhdi B. Hi. Ibrahim dkk (2025). Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Advances in Management & Financial Reporting* 3(3), 664-680 e-ISSN: 2985-7538 Website: <https://advancesinresearch.id/index.php/AMFR>
- 30) Wibowo (2019). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.