

## **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak**

**Tommi Erizon\*, Arna Suryani, Sudirman**

Universitas Batanghari, Jambi

\*Correspondence: tommierizon@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan mendeskripsikan gambaran tentang kompetensi, disiplin, motivasi dan kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif verifikatif. Objek penelitian ini adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and describe the picture of competence, discipline, motivation and performance of employees at the Port Master and Port Authority Office Class IV Muara Sabak and to determine and analyze the influence of competence and discipline on employee performance mediated by motivation at the Port Master and Port Authority Office Class IV Muara Sabak. The type of research uses descriptive verification research. The object of this study is the Port Authority Office and Class IV Muara Sabak Port Authority. This study uses the PLS analysis method. Based on the results of the study, competence has a positive and significant effect on motivation, discipline has a positive and significant effect on motivation, competence has a positive and significant effect on employee performance, discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance and discipline has a positive and significant effect on employee performance mediated by motivation at the Port Authority Office and Class IV Muara Sabak Port Authority.*

**Keyword:** Competence, Discipline, Motivation, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama di lembaga yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengawasan pelabuhan seperti Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak (Bintoro & Daryanto, 2017). Organisasi ini berperan penting dalam menjamin keselamatan pelayaran dan pengaturan lalu lintas pelabuhan, yang secara langsung memengaruhi sektor ekonomi dan perdagangan daerah.

Dalam konteks ini, kompetensi dan disiplin pegawai menjadi dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, berperan dalam memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan efisien. Sementara itu, disiplin berhubungan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, yang dapat meningkatkan konsistensi dan keandalan dalam pelaksanaan tugas.

Namun, hubungan langsung antara kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai tidak selalu sederhana. Motivasi sering kali menjadi faktor mediasi yang menentukan sejauh mana

kompetensi dan disiplin dapat diterjemahkan ke dalam kinerja yang optimal. Motivasi pegawai baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik dapat memengaruhi sejauh mana mereka menerapkan kompetensi dan disiplin dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih bersedia untuk mengikuti prosedur dengan disiplin yang tinggi.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak merupakan institusi yang memiliki tanggung jawab besar dalam mengatur dan mengawasi semua aktivitas pelayaran dan pelabuhan di wilayahnya. Kinerja pegawai di kantor ini tidak hanya berdampak pada kelancaran operasional pelabuhan, tetapi juga pada keselamatan pelayaran dan kepuasan pengguna jasa pelabuhan. Mengingat kompleksitas dan tuntutan pekerjaan yang ada, pegawai di KSOP harus memiliki kompetensi yang memadai serta disiplin yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugas dengan efektif.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak memainkan peran penting dalam pengelolaan dan pengawasan operasional pelabuhan, yang meliputi aspek keselamatan pelayaran, regulasi, dan pelayanan kepada pengguna jasa pelabuhan. Kinerja pegawai di kantor ini sangat krusial, karena langsung berdampak pada efisiensi dan efektivitas operasional pelabuhan, serta keselamatan pelayaran yang merupakan tanggung jawab utama mereka.

Di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sering kali terkait dengan bagaimana kompetensi dan disiplin pegawai dapat dimaksimalkan melalui pengelolaan motivasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai serta bagaimana motivasi memediasi hubungan tersebut. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mendukung efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

Robbins & Judge, (2013) menyebut kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut Veithzal & Sagala (2017). Berdasarkan penelitian Putra, Suryani & Sudirman (2024) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja.

Kompetensi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, termasuk di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak. Kompetensi kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Dalam konteks pelabuhan, kompetensi ini mencakup pemahaman mendalam tentang regulasi pelayaran, keterampilan teknis dalam operasional pelabuhan, serta kemampuan dalam manajemen risiko dan penanganan situasi darurat.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kompetensinya rendah. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurasi dan efisiensi yang tinggi. Misalnya, seorang pegawai yang menguasai prosedur keselamatan pelayaran dan memiliki keterampilan dalam penggunaan alat navigasi akan lebih mampu mengidentifikasi dan menangani potensi risiko di pelabuhan, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau kesalahan operasional.

Lebih jauh, kompetensi kerja tidak hanya memengaruhi kemampuan teknis pegawai, tetapi juga berdampak pada cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan stakeholders lainnya. Pegawai yang kompeten sering kali memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, yang memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi yang efektif. Kolaborasi yang baik antarpegawai dapat meningkatkan sinergi dan efisiensi operasional, serta memastikan bahwa berbagai aspek tugas pelabuhan dikelola secara menyeluruh.

Kompetensi juga berhubungan erat dengan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan dan perubahan di lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan regulasi atau teknologi baru yang diterapkan di pelabuhan. Kemampuan untuk belajar dan menerapkan pengetahuan baru secara cepat adalah aset penting dalam menjaga relevansi dan kualitas kinerja di sektor yang dinamis seperti pelabuhan.

Namun, meskipun kompetensi kerja memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai, penting untuk dicatat bahwa kompetensi tidak berdiri sendiri. Faktor lain seperti motivasi, disiplin, dan dukungan organisasi juga turut mempengaruhi bagaimana kompetensi diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di KSOP Kelas IV Muara Sabak, perlu adanya pendekatan yang holistik yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan pengelolaan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif.

Dengan memperhatikan pentingnya kompetensi kerja, manajemen KSOP Kelas IV Muara Sabak dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan kompetensi secara optimal. Hal ini akan berdampak positif pada kinerja pegawai, memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin pegawai mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, prosedur operasional standar, dan regulasi yang ada (Sedarmayanti, 2015). Disiplin yang tinggi mengarah pada pengurangan kesalahan dan pelanggaran, serta memastikan bahwa semua prosedur diikuti dengan konsisten (Astuti & Rahardjo, 2021). Di lingkungan pelabuhan, disiplin sangat penting untuk menjaga keamanan dan kelancaran operasional, karena pelanggaran atau kelalaian bisa berakibat fatal. Misalnya, ketepatan waktu dalam melaksanakan inspeksi atau pemeliharaan dapat mencegah terjadinya kecelakaan atau penundaan yang tidak perlu (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental yang mempengaruhi kinerja pegawai di setiap organisasi, termasuk di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan, serta komitmen terhadap tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan. Dalam konteks pelabuhan, disiplin kerja sangat penting karena berhubungan langsung dengan keselamatan operasional, kepatuhan terhadap regulasi pelayaran, dan efisiensi operasional.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap waktu kerja, prosedur operasional standar, dan peraturan internal yang berlaku. Mereka cenderung datang tepat waktu, mematuhi jam kerja yang ditetapkan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kepatuhan ini mengurangi kemungkinan terjadinya keterlambatan atau kesalahan yang dapat mempengaruhi keseluruhan proses operasional di pelabuhan. Misalnya, pegawai yang disiplin dalam melaksanakan jadwal inspeksi dan pemeliharaan alat-alat pelabuhan akan membantu mencegah kerusakan dan kecelakaan yang dapat mengganggu operasional pelabuhan.

Selain itu, disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional. Pegawai yang disiplin biasanya menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap detail dan prosedur, yang berkontribusi pada pengurangan kesalahan dan peningkatan kualitas kerja. Disiplin yang baik juga menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi kolaborasi dan koordinasi tim, karena setiap anggota tim dapat saling bergantung satu sama lain dalam melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menangani situasi darurat dan masalah yang tidak terduga. Pegawai yang terbiasa mengikuti prosedur dan peraturan secara ketat akan lebih siap dalam menghadapi situasi krisis dengan tenang dan terorganisir. Ini sangat penting di lingkungan pelabuhan, di mana situasi darurat seperti kebakaran, tumpahan bahan berbahaya, atau gangguan operasional dapat terjadi secara tiba-tiba dan memerlukan respons yang cepat dan terencana.

Namun, penting untuk dicatat bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada motivasi dan dukungan yang diterima dari organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh manajemen cenderung lebih berkomitmen untuk mempertahankan disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa ada sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai untuk mendorong disiplin, serta menyediakan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu pegawai mematuhi standar kerja yang diharapkan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan memastikan bahwa tugas-tugas dilakukan dengan tepat waktu, sesuai prosedur, dan dengan tingkat kualitas yang tinggi. Di KSOP Kelas IV Muara Sabak,

pengelolaan disiplin yang efektif dapat membantu memastikan bahwa operasional pelabuhan berjalan lancar dan sesuai dengan regulasi, serta mengurangi risiko yang dapat mengganggu keselamatan dan efisiensi pelayaran.

Dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap pegawai, akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dorongan tersebut dapat datang dari luar maupun dari dalam diri setiap pegawai. Berdasarkan penelitian Laoli, Suryani & Yamali (2023) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja..

Motivasi kerja adalah faktor krusial yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai di setiap organisasi, termasuk di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas mereka dengan semangat dan komitmen tinggi. Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, penghargaan, pengakuan, serta peluang pengembangan dan kemajuan karir.

Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi. Mereka lebih siap untuk bekerja keras, menghadapi tantangan, dan melampaui ekspektasi standar pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Di lingkungan pelabuhan, misalnya, pegawai yang termotivasi akan lebih proaktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, dari mematuhi prosedur keselamatan pelayaran hingga menyelesaikan laporan dengan akurat dan tepat waktu.

Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka dan rekan kerja mereka. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan sikap positif, kerja sama yang baik, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan baik dalam tim, membantu rekan kerja, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Sikap positif ini tidak hanya meningkatkan suasana kerja, tetapi juga memfasilitasi proses koordinasi dan penyelesaian tugas yang lebih efisien.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghadapi stres dan tekanan kerja. Pegawai yang termotivasi sering kali memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap stres dan mampu menjaga fokus mereka dalam situasi yang menantang. Ini sangat penting di lingkungan pelabuhan, di mana situasi darurat atau masalah operasional dapat muncul secara tiba-tiba dan memerlukan respons yang cepat dan efektif.

Namun, motivasi kerja tidak bersifat statis dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Sistem penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk pengembangan karir, serta dukungan manajerial adalah beberapa elemen yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Manajemen yang efektif perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Misalnya, memberikan umpan balik positif, menawarkan pelatihan dan pengembangan profesional, serta menciptakan peluang untuk kenaikan pangkat dapat meningkatkan tingkat motivasi dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, motivasi kerja memainkan peran kunci dalam menentukan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Di KSOP Kelas IV Muara Sabak, memahami dan mengelola motivasi pegawai dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja operasional dan efisiensi pelabuhan secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan insentif yang tepat, manajemen dapat memaksimalkan potensi pegawai dan memastikan bahwa mereka memberikan kontribusi yang optimal terhadap kesuksesan organisasi.

Di KSOP Kelas IV Muara Sabak, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sering kali melibatkan pengelolaan dan penyeimbangan antara kompetensi, disiplin, dan motivasi. Misalnya, mungkin ada pegawai yang sangat kompeten tetapi kurang termotivasi, atau sebaliknya. Selain itu, perbedaan dalam latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor-faktor pribadi lainnya dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin pegawai secara berbeda.

Dalam latar belakang ini, penting untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pegawai di lingkungan kerja yang spesifik seperti pelabuhan dan bagaimana motivasi ini

berinteraksi dengan kompetensi dan disiplin untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajer dan pembuat kebijakan di KSOP Kelas IV Muara Sabak untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan, akhirnya, efisiensi dan efektivitas operasional pelabuhan.

Penelitian ini berupaya mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana kompetensi dan disiplin memengaruhi kinerja pegawai di KSOP Kelas IV Muara Sabak, dengan fokus khusus pada peran motivasi sebagai mediator. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

## **METODE**

Penelitian ini berfokus pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas IV Muara Sabak sebagai objek penelitian, dengan tujuan utama untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja mereka, serta untuk memahami bagaimana motivasi memediasi hubungan tersebut. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengaturan kegiatan pelayaran di pelabuhan, KSOP Kelas IV Muara Sabak merupakan setting yang ideal untuk penelitian ini mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam menjaga keselamatan dan efisiensi operasional pelabuhan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur berbasis Partial Least Squares (PLS) (Abdilah & Jogiyanto, 2015). Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap variabel-variabel yang terlibat. Analisis PLS dipilih sebagai alat analisis karena kemampuannya dalam menguji model hubungan kompleks antara variabel laten, seperti kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai. PLS memberikan fleksibilitas dalam menangani data yang tidak terdistribusi normal dan mampu menangani ukuran sampel yang relatif kecil dengan hasil yang reliabel.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di KSOP Kelas IV Muara Sabak, dengan pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja. Setelah data terkumpul, analisis PLS akan dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, serta peran mediasi motivasi dalam hubungan tersebut. Dengan pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan empiris yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan untuk menawarkan rekomendasi berbasis data bagi peningkatan efektivitas operasional di KSOP Kelas IV Muara Sabak.

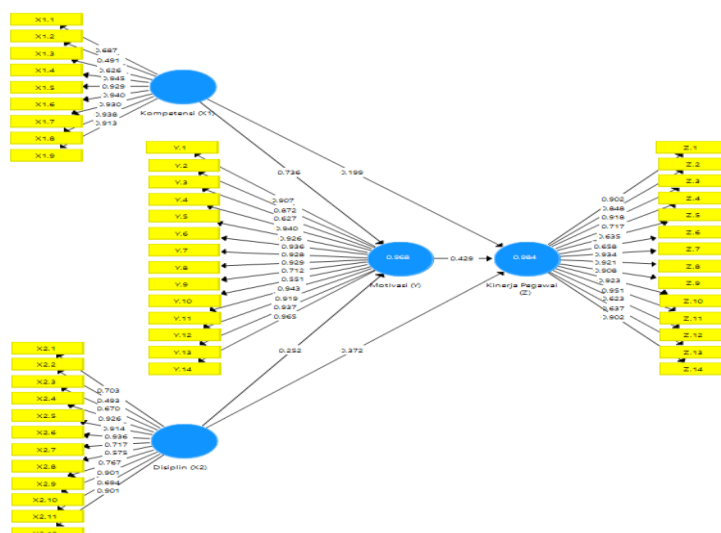
## **HASIL**

### **Pengujian Validitas Convergent**

Pengujian Validitas Convergent adalah metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model pengukuran benar-benar mencerminkan konsep atau konstruk yang dimaksud. Validitas convergent adalah salah satu jenis validitas yang digunakan dalam analisis model pengukuran, terutama dalam analisis model struktural seperti Partial Least Squares (PLS) atau Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Validitas convergent bertujuan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel laten dalam model penelitian memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain. Artinya, indikator-indikator tersebut harus secara signifikan mengarah pada konstruk yang sama dan menunjukkan bahwa mereka benar-benar mengukur aspek yang sama dari variabel yang diteliti.

Dalam analisis PLS atau CFA, validitas convergent sering dinilai melalui loading faktor dari setiap indikator pada konstruk atau faktor yang diukur. Loading faktor yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut secara signifikan berkorelasi dengan konstruk yang diukur. Sebagai aturan umum, loading faktor sebaiknya lebih besar dari 0,70 untuk dianggap valid secara convergent. Hasil perhitungan model awal penelitian dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 terlihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Outer Loading

Pengujian outer loadings dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator memiliki loading factor yang paling tinggi pada konstruk yang seharusnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 4.1, semua loading factor berada di atas 0,70. Ini mengindikasikan bahwa hasil perhitungan tersebut dapat dianggap reliabel karena semua loading factor melebihi ambang batas 0,70.

Selanjutnya, untuk menilai validitas konvergen pada tingkat konstruk, kita menggunakan Average Variance Extracted (AVE). Pengukuran ini dianggap valid secara konvergen jika nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hasil nilai AVE yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.888	Valid
Disiplin (X2)	0.784	Valid
Motivasi (Y)	0.836	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0.854	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka >0, 5 dimana angka AVE tiap- tiap konstruk ataupun penanda pada elastis riset bisa diklaim asi. Bersumber pada perihal itu hingga bisa disimpulkan kalau konstruk sudah penuh percobaan keabsahan pada jenjang konvergen.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai. (Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
X <sub>1</sub>	0.979	Reliabel	0.975	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.962	Reliabel	0.953	Reliabel
Y	0.984	Reliabel	0.982	Reliabel
Z	0.981	Reliabel	0.979	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa membuktikan kalau angka semua elastis bisa dibilang reliabel sebab mempunyai angka composite reliability lebih

besar dari 0, 70. Maksudnya seluruh elastis bisa dibilang andal, diyakini serta informasi riset bisa dipakai buat menciptakan riset yang terbaik.

### Evaluasi Inner Model

Evaluasi Inner Model dalam konteks analisis Partial Least Squares (PLS) atau model struktural (Structural Equation Modeling, SEM) adalah proses menilai kekuatan dan kualitas hubungan antara variabel-variabel laten dalam model penelitian. Setelah memastikan bahwa model pengukuran (outer model) valid dan reliabel, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural untuk memahami bagaimana variabel-variabel laten saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Dalam menilai model dengan PLS dimula dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4. merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

**Tabel 4.** Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi (Y)	0.977
Kinerja Pegawai (Z)	0.989

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 4 menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi sebesar 97,7 persen, dan kinerja pegawai sebesar 98,9 persen. Hal ini menunjukkan kemampuan suatu variabel Kompetensi dan disiplin terhadap motivasi termasuk kategori kuat. Kemudian kemampuan suatu variabel kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai juga termasuk kategori kuat.

Penilaian inner bentuk dicoba dengan percobaan bootstrapping yang menciptakan angka koefisien pemastian R square, Q square, serta pengetesan anggapan. Hasil penilaian inner bentuk dipaparkan selaku selanjutnya.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam konteks analisis model struktural, seperti Partial Least Squares (PLS) atau Confirmatory Factor Analysis (CFA), adalah proses untuk menentukan apakah hubungan yang diajukan dalam model penelitian signifikan secara statistik. Tujuannya adalah untuk menguji apakah data mendukung hipotesis yang diajukan mengenai hubungan antara variabel-variabel laten atau konstruk dalam model. Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Pengujian hipotesis adalah langkah penting dalam analisis model struktural untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel dalam model adalah signifikan dan dapat dipercaya. Dengan melakukan pengujian hipotesis, peneliti dapat memperoleh bukti empiris mengenai validitas model yang diajukan dan menyimpulkan apakah teori atau hipotesis yang dikembangkan didukung oleh data yang ada. Tabel dibawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

**Tabel 5.** Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standaridi Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompetensi (X1) -> Motivasi (Y)	0.633	0.647	0.104	6.063	0.000
Disiplin (X2) -> Motivasi (Y)	0.361	0.348	0.107	3.376	0.001
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.323	0.334	0.108	3.000	0.003
Disiplin (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	-0.032	-0.049	0.085	0.381	0.704
Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.707	0.713	0.094	7.486	0.000
Kompetensi (X1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.255	0.249	0.086	2.967	0.003
Disiplin (X2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.447	0.460	0.089	5.053	0.000

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024).

Hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (Y) menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.633. Dengan t-statistics sebesar 6.063 dan p-value kurang dari 0.0001, hubungan ini signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap motivasi pegawai. Hubungan antara Disiplin (X2) dan Motivasi (Y) memiliki nilai path coefficient sebesar 0.361. Dengan t-statistics 3.376 dan p-value 0.001, hubungan ini juga

signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi pegawai, meskipun efeknya lebih kecil dibandingkan dengan kompetensi. Hubungan antara Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Z) menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.323. Dengan t-statistics sebesar 3.000 dan p-value 0.003, hubungan ini signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dengan efek positif. Hubungan antara Disiplin (X2) dan Kinerja Pegawai (Z) memiliki path coefficient sebesar -0.032, dengan t-statistics 0.381 dan p-value 0.704. Hubungan ini tidak signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa disiplin pegawai tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model ini. Hubungan tidak langsung antara Kompetensi (X1) melalui Motivasi (Y) menuju Kinerja Pegawai (Z) menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0.255, dengan t-statistics 2.967 dan p-value 0.003. Hubungan ini signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa motivasi pegawai memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hubungan tidak langsung antara Disiplin (X2) melalui Motivasi (Y) menuju Kinerja Pegawai (Z) memiliki path coefficient sebesar 0.447, dengan t-statistics 5.053 dan p-value kurang dari 0.0001. Ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai juga memediasi hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai, sementara disiplin lebih berperan dalam meningkatkan motivasi daripada kinerja secara langsung.

## **Pembahasan**

*Gambaran Kompetensi, Disiplin, Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak*

1. Keterangan hasil kuesioner tentang kompetensi menunjukkan bahwa total skor kompetensi yaitu 2017 pada kategori tinggi.
2. Kemudian untuk gambaran variabel disiplin menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak adalah tinggi dengan skor 2822.
3. Selanjutnya gambaran variabel motivasi menunjukkan bahwa skor motivasi yaitu 3083 pada kategori tinggi.
4. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 3149 dengan kategori tinggi.

### *Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini sependapat dengan (Pariesti et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Berpengaruhnya kompetensi terhadap motivasi karena mempengaruhi rasa percaya diri dan kepuasan individu dalam pekerjaan mereka. Ketika seseorang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, mereka merasa lebih yakin dan mampu menghadapi tantangan. Perasaan ini, pada gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja dan dorongan untuk terus berprestasi. Selain itu, kompetensi yang tinggi sering kali memberikan rasa pencapaian dan penghargaan diri, yang memperkuat motivasi intrinsik untuk bekerja dengan lebih baik. Individu yang merasa terampil dan diakui atas kemampuan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi secara maksimal dalam tugas mereka, karena mereka merasakan relevansi dan dampak dari pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis seseorang tetapi juga memperkuat aspek psikologis yang penting bagi motivasi dan kepuasan kerja.

### *Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) yang mengatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berpengaruhnya disiplin terhadap motivasi karena menciptakan struktur dan konsistensi dalam mencapai tujuan. Ketika individu disiplin dalam mengikuti jadwal dan rencana kerja, mereka cenderung lebih teratur dan fokus, yang memudahkan pencapaian target dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Disiplin juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaan, karena adanya komitmen untuk mematuhi aturan dan tenggat waktu. Hal ini tidak hanya mengurangi stres dan kebingungan,



tetapi juga meningkatkan kepuasan dan rasa pencapaian pribadi saat berhasil memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin, individu merasa lebih terorganisir dan efisien, yang pada gilirannya memperkuat motivasi mereka untuk terus berusaha dan mencapai hasil yang lebih baik. Disiplin menciptakan pola perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan dan memperkuat dorongan intrinsik untuk berprestasi, menjadikannya elemen kunci dalam meningkatkan motivasi kerja.

#### *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh *Mardiana et al.*, (2021) dan *Lianasari & Ahmadi*, (2022) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai dikarenakan menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Ketika pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang tepat, mereka lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas dan efisien. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memecahkan masalah secara lebih efektif, beradaptasi dengan perubahan, dan mengambil keputusan yang lebih baik, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan hasil kerja mereka. Selain itu, kompetensi juga berkontribusi pada pengembangan kepercayaan diri dan motivasi, yang mendukung pegawai untuk lebih proaktif dan berinovasi dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai, semakin baik kinerja mereka, karena mereka memiliki alat dan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh *Nelizulfa et al.*, (2018) dalam hasil penelitiannya yaitu disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Tidak berpengaruhnya disiplin terhadap kinerja pegawai karena disiplin yang ketat tidak selalu menjamin kualitas atau efektivitas pekerjaan. Seorang pegawai bisa sangat disiplin dalam hal waktu dan prosedur, tetapi jika mereka tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup, hasil kerjanya tetap mungkin kurang memuaskan. Kedua, terlalu menekankan disiplin tanpa memberikan ruang untuk kreativitas dan fleksibilitas bisa mengekang inovasi dan inisiatif. Pegawai mungkin merasa tertekan atau terbatas, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk berpikir kreatif atau menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efisien. Ketiga, disiplin yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menciptakan stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, sementara disiplin penting untuk memastikan struktur dan organisasi, ia harus dikombinasikan dengan kompetensi dan dukungan yang tepat untuk benar-benar mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.

#### *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang *Arfan et al.*, (2019) dan *(Pariesti et al., 2022)* yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan merupakan pendorong utama dalam usaha dan komitmen individu dalam menjalankan tugasnya. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berenergi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Motivasi juga mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras, mengambil inisiatif, dan mencari solusi kreatif untuk menghadapi tantangan. Selain itu, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres serta kelelahan, yang pada gilirannya mendukung kinerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa termotivasi biasanya memiliki tujuan yang jelas dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi, yang membuat mereka lebih fokus dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya meningkatkan usaha dan dedikasi pegawai tetapi juga memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan lebih konsisten.

### *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lianasari & Ahmadi, 2022) yang mengatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Berpengaruhnya Kompetensi terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi dikarenakan kompetensi yang tinggi dapat mempengaruhi bagaimana pegawai merasa termotivasi dan, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja mereka. Ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka merasa lebih percaya diri dan mampu dalam menjalankan tugas mereka. Rasa percaya diri ini meningkatkan motivasi intrinsik mereka, karena mereka merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang tinggi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, mencari solusi kreatif, dan berkomitmen pada tugas mereka, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, tanpa motivasi, bahkan pegawai yang sangat kompeten mungkin tidak akan menunjukkan kinerja optimal mereka. Kompetensi saja tidak cukup jika tidak disertai dengan dorongan internal atau eksternal untuk melakukan yang terbaik. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai penghubung yang mengaktifkan potensi kompetensi pegawai, sehingga keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki dapat digunakan secara efektif untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam konteks kinerja pegawai, kompetensi dan motivasi saling berinteraksi; kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, dan motivasi yang tinggi dapat memaksimalkan dampak positif dari kompetensi terhadap kinerja.

### *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Deviyana et al., 2023) mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi. Berpengaruhnya disiplin terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi dikarenakan disiplin dapat mempengaruhi motivasi dan, pada gilirannya, kinerja. Disiplin yang baik menciptakan struktur dan kebiasaan kerja yang konsisten, membantu pegawai tetap terorganisir dan fokus pada tugas mereka. Ketika pegawai memiliki disiplin yang kuat, mereka cenderung lebih patuh pada jadwal dan prosedur, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Namun, pengaruh disiplin terhadap kinerja menjadi lebih signifikan ketika didukung oleh motivasi. Disiplin sendiri tidak selalu cukup untuk memaksimalkan kinerja jika tidak diiringi dengan motivasi. Motivasi berfungsi sebagai pendorong tambahan yang membuat pegawai lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai tidak hanya mengikuti aturan dan jadwal dengan disiplin tetapi juga melakukannya dengan dedikasi dan usaha ekstra. Motivasi yang tinggi membantu pegawai melihat tujuan yang lebih besar di balik rutinitas disiplin mereka, mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dan berinovasi dalam cara mereka menyelesaikan tugas.

Sebaliknya, tanpa motivasi yang memadai, bahkan pegawai yang sangat disiplin mungkin tidak mencapai kinerja optimal mereka. Disiplin yang terlalu ketat atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan juga bisa membuat pegawai merasa tertekan atau kurang bersemangat, yang dapat menghambat kinerja mereka. Oleh karena itu, dalam konteks kinerja pegawai, disiplin dan motivasi saling berinteraksi; disiplin memberikan kerangka kerja yang diperlukan, sementara motivasi mengaktifkan dan mengarahkan energi serta usaha pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

## **SIMPULAN**

1. Hasil kuesioner tentang kompetensi menunjukkan bahwa total skor kompetensi yaitu 2017 pada kategori tinggi. Kemudian untuk gambaran variabel disiplin menunjukkan bahwa disiplin pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak adalah tinggi dengan skor 2822. Selanjutnya gambaran variabel motivasi menunjukkan bahwa skor motivasi yaitu 3083 pada kategori tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 3149 dengan kategori tinggi.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 63,3%.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 36,1%.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 32,3%.
5. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak. Artinya disiplin tidak memberi dampak yang besar terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 70,7%.
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 25,5%.
8. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak sebesar 44,7%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Squares (PLS) Alternatif Structural Equating Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(3), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.47747/jbm.v1i1.933>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Laoli, R., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batanghari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1617. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1427>
- 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*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, A. Bradbury, & J. Leale (eds.); 15th ed.). Pearson Education Limited.

**Tommi Erizon et al.**, *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Muara Sabak*

Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.

Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi keem). Jakarta: Rajawali Pers.