JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 September 2025 | **Revised:** 25 September 2025 | **Accepted:** 15 Oktober 2025

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

Dedi Ardian Susanto[1], Muhammad Thamrin[2], Rully Indrawan[3], Eduard Alfian Syamsya Sijabat[4], Erna S. Widodo[5], Abdullah Ade Suryobuwono[6]
[1]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, dediardian@gmail.com
[2]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, tham@itltrisakti.ac.id
[3]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, rullyindrawan@gmail.com
[4]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, eduard.a.s.sijabat@gmail.com
[5]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, ernawdd@yahoo.com
[6]Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, adesuryo.lptl@itltrisakti.ac.id

Corresponding Author: dediardian@gmail.com[1]

Abstract: *This study discusses employee performance and the factors that influence it. Good performance is crucial for the sustainability of an organization, and performance is also supported by motivation, competence, and work discipline. In this study, the factors of motivation, competence, and work discipline have a positive and significant relationship with performance. This is one of the aspects that must be developed by an organization. An organization must provide motivation to employees, in addition to the importance of selecting employees according to their respective fields. Finally, employee work discipline must be improved by implementing organizational regulations.*

Keywords: *Motivation, Competence, Work Discipline, Performance, Organization*

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerjayang baik merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, dimana kinerja juga didukung dengan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Pada penelitian ini faktor-faktor motivasi, kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjadi salah satu yang harus dikembangkan oleh suatu organisasi dimana suatu organisasi harus memberikan motivasi terhadap para pegawai, selain itu pentingnya pemilihan pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing dan yang terakhir, disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan peraturan yang dimiliki oleh organisasi.
Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara dengan adanya kepulauan terbesar didunia yaitu lebih dari tujuh belas ribu pulau dengan jumlah penduduk lebih dari 200 juta jiwa, transportasi laut di Indonesia memiliki peranan yang penting dalam melayani mobilitas penduduk, barang dan jasa baik dalam ataupun ke keluar negeri. Transportasi laut juga memiliki peran sebagai sarana penunjang bagi sektor perdagangan, perindustrian dan perekonomian serta sektor-sektor lainnya. Selain itu transportasi laut juga diharapkan mampu merangsang pertumbuhan ekonomi bagi wilayah maupun daerah tertentu, khususnya bagi daerah atau wilayah yang belum berkembang (Indrawasih, 2018). Peran lain yang tidak kalah pentingnya adalah, transportasi laut sebagai urat nadi kehidupan, sehingga kinerja penyelenggaraan transportasi laut akan sangat mempengaruhi percepatan pembangunan nasional.

Dengan hal tersebut bangsa Indonesia memiliki cita-cita untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemajuan masyarakat dengan mencanangkan sembilan agenda yang sejatinya prioritas negara yaitu NAWACITA. Kesembilan agenda itu salah satunya hadirnya negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh masyarakat; membuat pemerintah tidak lupa dengan membangun tata kelola pemerintahan dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan yaitu harus adanya keselarasan dalam segala hal. Dengan cara kerja yaitu pembentukan sebuah sistem reformasi serta dengan adanya payung hukum yang kuat bebas dari segala bentuk korupsi, bermartabat, dan terpercaya sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup manusia warga negara. meningkatkan pendapatan warga negara serta mampu mengendalikan pasar nasional maupun internasional hal ini sangat baik untuk masyarakat demi terciptanya karakter masyarkat di Indonesia (Soleman & Noer, 2017).

Jumlah pulau dan penduduk yang sedemikian besar, mobilitas pergerakan kapal dan permintaan jasa angkutan laut cukup tinggi dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun sejalan dengan peningkatan kemajuan dan pembangunan daerah yang berbasis otonomi daerah. Peningkatan dan pertumbuhan jasa angkutan laut ini, tentunya harus ditunjang dengan tingkat keselamatan yang tinggi dalam pengoperasian moda transportasi laut, agar masyarakat pengguna jasa transportasi laut merasa nyaman, aman dan selamat dalam menggunakan kapal.

Dengan kepentingan transportasi untuk kemajuan Indonesia, maka diperlukan lembaga pemerintah sebagai regulator untuk mengatur transportasi di indonesia saat ini regulator tersebut adalah Kementerian Perhubungan Laut yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengatur transportasi di Indonesia. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas transportasi, Kementerian Perhubungan Laut membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kementerian Perhubungan Laut perlu dilakukan faktor lain yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah motivasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi.

"Motivasi" berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi biasanya dapat didefinisikan sebagai dorongan, keinginan, dan upaya seseorang untuk melakukan suatu hal. Ini berasal dari kebutuhan yang harus dipenuhi dan merupakan kekuatan atau energi yang mendorong pegawai untuk berperilaku atau berinteraksi, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja mereka. (Audina & Aswan, 2023).

Disiplin kerja adalah pengendalian pegawai untuk melakukan hal-hal yang teratur untuk menunjukkan tingkat keterlibatan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja memiliki elemen yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, menurut (Rosalina & Wati, 2020) disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, kompetensi sangat penting. Tanpa kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, bisnis dapat berhasil apabila didukung oleh karyawan yang berkompetensi tinggi. (Vernia & Sandiar, 2020) Menurut Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun (2003) kompetensi adalah kemampuan dan sifat yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. (Syamsidar et al., 2021)

"Kinerja" berasal dari kata "kinerja kerja" atau "kinerja nyata", yang berkaitan dengan semua aktifitas yang dilakukan dalam suatu organisasi kerja. Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang, dan juga merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja juga merupakan hasil dari melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan organisasi dan bentuknya memengaruhi bagaimana kinerja dilihat. Kemampuan kerja didefinisikan sebagai kinerja. (Sandewa Fadli, 2018).

Selain faktor diatas, salah satu yang menjadi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja individu pegawainyanya. Organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawainya. Kinerja ini menunjukkan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif (Rosalina & Wati, 2020).

Kementerian Perhubungan Laut memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan lembaga, sebagai lembaga pemerintahan yang melayani masyarakat khususnya pada bidang transportasi, maka perlunya pegawai-pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap lembaga serta rakyat, hal tersebut sangat penting untuk sama-sama memajukan transportasi baik dari segi regulator ataupun pelayanan masyarakat.

Permasalahan dalam penelitian ini, peneliti melihat adanya kekosongan dari sisi absensi ataupun keterlambatan, hal ini menjadi penting ketika pegawai dari lembaga pemerintahan kurang disiplin hal ini diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor di atas seperti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi merupakan faktor dugaan yang mempengaruhi kinerja pegawai Kementerian Perhubungan Laut. Salah satu data yang bisa didapatkan adalah absensi apel di hari senin pada minggu penelitian dimana dari masing-masing divisi ada yang tidak hadir berikut merupakan data kehadiran apel:

Tabel 1. Data Kehadiran Apel

Bagian	Jumlah
Subbag TU	
Hadir	16
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	4
Tidak Hadir Dengan Izin	
Rancang, Ancang Bangun, Stabilitas dan Garis Muat Kapal	
Hadir	13
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	2
Tidak Hadir Dengan Izin	3
Pencemaran Dan Manajemen Keselamatan Kapal Dan Perlindungan Lingkungan Di Perairan	
Hadir	10

Bagian	Jumlah
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	0
Tidak Hadir Dengan Izin	3
Kepelautan	
Hadir	12
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	3
Tidak Hadir Dengan Izin	3
PPK	
Hadir	17
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	2
Tidak Hadir Dengan Izin	1
Keselamatan Kapal	
Hadir	7
Tidak Hadir Tanpa Keterangan	4
Tidak Hadir Dengan Izin	0

Dari data di atas, Subbag TU berjumlah 20 orang dengan keterangan 16 orang hadir dan 4 orang lainnya tidak hadir tanpa keterangan, pada divisi Rancang, Ancang Bangun Stabilitas dan Garis Muat Kapal berjumlah 18 orang dengan keterangan 13 orang hadir, 2 orang tidak hadir tanpa keterangan dan 3 orang tidak hadir dengan izin, untuk divisi Pencemaran Dan Manajemen Keselamatan Kapal Dan Perlindungan Lingkungan Di Perairan berjumlah 13 orang dengan keterangan 10 hadir dan 3 tidak hadir dengan izin, untuk divisi Kepelautan yang berjumlah 18 orang dengan keterangan hadir 12 orang, tidak hadir tanpa keterangan 3 orang serta tidak hadir dengan izin 3 orang, untuk PPK yang berjumlah 20 orang dengan keterangan 17 orang hadir, 2 orang tidak hadir tanpa keterangan dan 1 orang tidak hadir dengan izin yang terakhir divisi Keselamatan Kapal yang berjumlah 11 orang dengan keterangan 7 orang hadir dan 4 orang tidak hadir tanpa keterangan. Untuk absensi harian kementrian perhubungan sudah menggunakan aplikasi yang disebut dengan skema raja, dan dapat diakses dimana saja maka untuk absensi harian data yang didapat berdasarkan pengamatan penulis dalam sehari-hari ketika berada di kantor.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Perhubungan Laut yang beralamat di Jl. Medan Merdeka Tim. No.8, RT.6/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. Fokus utama penelitian adalah untuk mengevaluasi kinerja operasional pegawai di Kementerian Perhubungan Laut yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut. Penelitian dilakukan selama tiga bulan, mulai dari bulan Juli hingga September 2023. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai yang berada di Kantor Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yang berjumlah 100 orang.

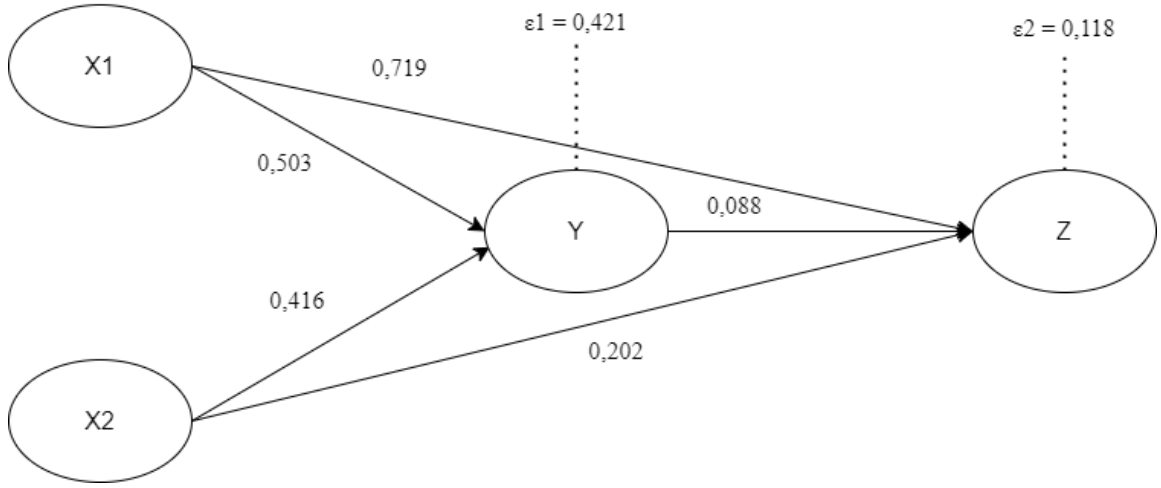
Untuk menentukan sampel penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, didapatkan ukuran sampel sebanyak 80 orang. Sampel tersebut diambil dari pegawai yang benar-benar memahami kinerja pegawai yang bekerja setiap hari di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel penelitian lebih akurat dan dapat mengurangi bias dalam hasil penelitian. Penulis meyakini bahwa pemilihan sampel yang tepat dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan valid.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan langkah-langkah yang mencakup pengumpulan data melalui catatan lapangan, wawancara, dan dokumen yang

relevan. Data yang terkumpul kemudian dikategorikan dan dibagi menjadi unit-unit analisis, disintesis, serta disusun dalam pola-pola yang memudahkan untuk diinterpretasikan. Selanjutnya, kesimpulan yang diperoleh dari analisis tersebut akan disajikan secara jelas dan mudah dipahami, sesuai dengan pedoman yang diungkapkan oleh Sugiyono (2015) dalam proses analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Hasil Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Analisis Sub Struktur 1 (Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja)

Pada analisis sub-struktur 1, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Sebelum melakukan analisis jalur, penting untuk menguji linieritas hubungan antara ketiga variabel tersebut untuk memastikan hubungan yang valid. Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan struktural yang menghubungkan variabel-variabel tersebut, yaitu $Y=\rho yx1X1+\rho yx2X2+\rho y\epsilon 1$. Selanjutnya, hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F sebesar 184.819 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa model dapat diterima.

Dari hasil analisis regresi, didapatkan koefisien jalur yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai koefisien untuk motivasi (X1) sebesar 0.503 dan kompetensi (X2) sebesar 0.416, dengan keduanya menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi dan kompetensi pegawai, semakin baik disiplin kerja mereka. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.822, yang berarti 82,2% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompetensi. Sisanya, 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Selanjutnya, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual, dilakukan pengujian hipotesis. Untuk variabel motivasi (X1), hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal yang sama juga berlaku untuk kompetensi (X2), dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi 0,005, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesimpulan dari sub-struktur 1 adalah bahwa baik motivasi (X1) maupun kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Kedua variabel ini menunjukkan hubungan yang positif, yang berarti bahwa meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu

memberikan perhatian lebih pada kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

Analisis Sub Struktur 2 (Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai)

Pada analisis sub-struktur 2, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z). Sebelum melakukan analisis jalur, hubungan linier antara variabel-variabel tersebut harus diuji terlebih dahulu. Dalam model ini, persamaan struktural yang digunakan adalah $Z=\rho zx1X1+\rho zx2X2+\rho zyY+\rho z\epsilon 2$, yang menghubungkan semua variabel tersebut ke kinerja pegawai. Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi untuk sub-struktur 2 juga signifikan dengan nilai F sebesar 1819.293 dan signifikansi 0,000, yang berarti model dapat diterima dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Dalam analisis regresi, diperoleh koefisien jalur untuk masing-masing variabel. Nilai koefisien untuk motivasi (X1) sebesar 0.719, kompetensi (X2) sebesar 0.202, dan disiplin kerja (Y) sebesar 0.088, semuanya menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Z). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.986 menunjukkan bahwa 98,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Untuk pengujian pengaruh masing-masing variabel secara individual, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal yang sama berlaku untuk kompetensi (X2), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Disiplin kerja (Y) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui jalur mediasi.

Kesimpulan dari sub-struktur 2 adalah bahwa motivasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (Y) semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh kompetensi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi, kompetensi, serta disiplin kerja para pegawainya, karena ketiga faktor ini saling berkaitan dan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Tabel 2. Rangkuman Hasil

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (beta)	Pengaruh		
		Langung	Tidak Langsung Melalui Y	Total
X1 terhadap Y	0,503	0,503	-	0,503
X2 terhadap Y	0,416	0,416	-	0,416
X1 terhadap Z	0,719	0,719	0,503x0,088= 0,044	0,763
X2 terhadap Z	0,202	0,202	0,416x0,088= 0,037	0,239
Y terhadap Z	0,088	0,088	-	0,088
ε1	0,421	0,421	-	0,421
ε2	0,118	0,118	-	0,118

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh langsung yang cukup besar terhadap disiplin kerja (Y), sebesar 0,503 atau 50,3%. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah dari disiplin kerja pegawai dapat

dijelaskan oleh tingkat motivasi yang dimiliki oleh mereka. Demikian pula, kompetensi (X2) juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi disiplin kerja mereka, sehingga penting untuk meningkatkan kompetensi agar dapat memperbaiki tingkat disiplin kerja pegawai di organisasi. Kedua faktor ini, motivasi dan kompetensi, memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk disiplin kerja pegawai.

Motivasi juga memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai (Z), dengan koefisien jalur sebesar 0,719 atau 71,9%. Ini menunjukkan bahwa hampir 72% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi yang dimiliki oleh mereka. Sebaliknya, kompetensi (X2) juga mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun kontribusinya lebih kecil, yakni sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya penting untuk mengembangkan kompetensi, tetapi juga meningkatkan motivasi mereka. Selain itu, disiplin kerja (Y) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,088 atau 8,8%. Meskipun kontribusinya tidak sebesar motivasi dan kompetensi, disiplin kerja tetap berperan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain pengaruh langsung, terdapat juga pengaruh tidak langsung yang signifikan. Motivasi (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,044 atau 4,4%, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil dari kinerja pegawai dapat ditentukan oleh motivasi melalui peningkatan disiplin kerja. Begitu pula, kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,037 atau 3,7%, yang berarti bahwa kompetensi pegawai berkontribusi terhadap kinerja mereka dengan cara meningkatkan disiplin kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi, baik langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan ketiga faktor ini menjadi penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Pengaruh motivasi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y) secara langsung sebesar 0,503 atau 50,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap 50,3% disiplin kerja ditentukan oleh motivasi sisanya ditentukan oleh faktor lain. Responden menganggap motivasi berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karena yang dirasakan responden ketika mendapatkan motivasi maka disiplin kerja mereka menjadi meningkat contohnya mereka menjadi masuk kerja lebih pagi tidak terlambat, mengerjakan tugas menjadi lebih semangat dan hal ini sejalan dengan penelitian dalam (Saputra, 2019) bahwa motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja. haSehingga dalam hal ini perlunya ditingkatkan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena hasil ini dapat meningkatkan disiplin kerja menjadi lebih baik.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja

Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,416 atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi kompetensi sebesar 41,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Responden menganggap bahwa disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi, apabila memang ia berkompeten di dalam suatu bidang maka hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja yang baik, contohnya tepat waktu dalam pengumpulan tugas karena kompeten yang dimiliki mendukung seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih mudah akibatnya disiplin kerja pun meningkat. Selain itu dalam penelitian (Syamsidar et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 82,80%.

Pengaruh langsung Motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja (Z) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,9% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi sisanya ditentukan oleh variabel lain. Responden menganggap bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi pegawai, dengan motivasi yang baik maka pegawai merasa bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja meningkat. Dalam penelitian (Priyatno, 2022) berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu seharusnya atasan atau perusahaan rutin memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 20,2% kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi sisanya ditentukan oleh variabel lain. Responden menganggap bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja, karena kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standarisai sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja. Dalam penelitian (Raisid et al., 2019; Tjahyanti & Chairunnisa, 2020) kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, sehingga pentingnya meningkatkan kompetensi kerja agar meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) berpengaruh secara signifikan sebesar 0,088 atau 8,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 8,8% kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja sisanya ditentukan oleh variabel lain hal ini sejalan dengan penelitian (Vallennia et al., 2016) dimana dalam penelitiannya menghasilkan 21,9% pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari itu perlunya ditingkatkan disiplin kerja sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

Analisis Sub Struktur 1

Analisis pengaruh variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap Y sebesar 0,503 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,001. Karena nilai Sig<0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Sehingga dalam hal ini hubungan antara motivasi (X1) terhadap disiplin kerja(Y) adalah signifikan secara positif, maka sebaiknya motivasi perlu ditingkatkan, agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. 50,3% responden menganggap motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel “Koefisien Substruktur 1”. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap Y sebesar 0,416 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,005. Karena nilai Sig<0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dalam hal ini hubungan antara variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Sehingga perlunya peningktan kompetensi yang memadai untuk disiplin kerja agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. 41,6% responden menganggap bahwa kompetensi berpengaruh besar untuk disiplin kerja.

Analisis Sub Struktur 2

Analisis pengaruh variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel "Koefisien Substruktur 1". Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap Z sebesar 0,719 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,9% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi. Sehingga dalam hal ini perlu juga ditingkatkan motivasi untuk kinerja pegawai.

Analisis pengaruh variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel "Koefisien Sub-struktur 2". Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap Z sebesar 0,202 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai Sig<0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan.

Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 20,2% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi. Sehingga perlunya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Analisis pengaruh disiplin kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) Uji secara individual ditunjukkan oleh tabel "Koefisien Substruktur 1". Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk Y terhadap Z sebesar 0,088 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,007. Karena nilai Sig<0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Pengaruh kompetensi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,088 atau 8,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 8,8% kinerja pegawai, ditentukan oleh disiplin kerja. Hasilnya, kompetensi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan hal ini berpengaruh secara positif, sehingga perlunya ditingkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

Pengaruh motivasi (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,044. Pengaruh langsung motivasi (X1) kinerja pegawai (Z) sebesar 0,719 pengaruh tidak langsung sebesar 0,0044, maka motivasi (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) disiplin kerja (Y) secara tidak signifikan. Pengaruh motivasi (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,044 sehingga analisis jalur untuk struktur 2 sebesar 0,044 atau 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 4,4% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi melalui disiplin kerja.

Kompetensi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,037. Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,202 > pengaruh tidak langsung sebesar 0,037 maka kompetensi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) secara tidak signifikan. Pengaruh kompetensi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) disiplin kerja (Y) sebesar 0,037 sehingga analisis jalur untuk struktur 2 sebesar 0,037 atau 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 3,7% kompetensi ditentukan oleh disiplin kerja. Dalam penelitian (Muchzen et al., 2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dan kinerja namun secara langsung dan tanpa variabel intervening.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi terhadap disiplin kerja di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. maka sebaiknya motivasi perlu ditingkatkan, agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. 50,3% responden menganggap motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kompetensi terhadap disiplin kerja di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Sehingga perlunya peningkatan kompetensi yang memadai untuk disiplin kerja agar terciptanya disiplin kerja yang lebih baik. 41,6% responden menganggap bahwa kompetensi berpengaruh besar untuk disiplin kerja.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X1 terhadap Z sebesar 0,719 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,9% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk X2 terhadap Z sebesar 0,202 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena nilai Sig<0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,202 atau 20,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 20,2% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi. Sehingga perlunya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Dari tabel Coefficients diperoleh nilai beta untuk Y terhadap Z sebesar 0,088 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,007. Karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Pengaruh kompetensi (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah sebesar 0,088 atau 8,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 8,8% kinerja pegawai, ditentukan oleh disiplin kerja. Hasilnya, kompetensi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dan hal ini berpengaruh secara positif, sehingga perlunya ditingkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Pengaruh motivasi (X1) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) sebesar 0,044 sehingga analisis jalur untuk struktur 2 sebesar 0,044 atau 4,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 4,4% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi melalui disiplin kerja.

Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara kompetensi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Perhubungan Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 0,202 > pengaruh tidak langsung sebesar 0,037 maka kompetensi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) secara tidak signifikan. Pengaruh kompetensi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai (Z) disiplin kerja (Y) sebesar 0,037 sehingga analisis jalur untuk struktur 2 sebesar 0,037 atau 3,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 3,7% kompetensi ditentukan oleh disiplin kerja. Dalam penelitian (Muchzen et al., 2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dan kinerja namun secara langsung dan tanpa variabel intervening.

REFERENSI

Audina, S., & Aswan, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu …*, *2*(2).

Indrawasih, R. (2018). Pelayaran Rakyat di Kabupaten Maluku Tengah yang Terpinggirkan dan Respon Stakeholder. *Jurnal Penelitian Tranportasi Laut*, *20*(1), 40–54.

Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*, *2*(1).

Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, *7*(1), 109–122. https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192

Raisid, I. A., Lestari, H., & Dewi, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Jendral Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan Jakarta. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, *8*(3), 1–9.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *10*(1), 18–32. https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26

Sandewa Fadli. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diKabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, *Vol. 1*, *No*(: E-2620-3014 : P-2614-7742), 90–110.

Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, *4*(2), 316. https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548

Soleman, M., & Noer, M. (2017). Nawacita Sebagai Strategi Khusus Jokowi Periode Oktober 2014-20 Oktober 2015. *Jurnal Kajian Politik Dan Masalah Pembangunan*, *13*(1), 1–15.

Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, *2*(1), 126–139.

Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facilty Management Directorate. *Media Bisnis*, *12*(2), 127–132. https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, *6*(2), 39–49.

Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *6*(2), 33–46. https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979