



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem  
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>    [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)    +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu

Wel Hendra<sup>1</sup>, Teddy Chandra<sup>2</sup>, Ira Geraldina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [welhendra642@gmail.com](mailto:welhendra642@gmail.com)

<sup>2</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Riau, Indonesia, [teddy8886@gmail.com](mailto:teddy8886@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [Ira@ecampus.ut.ac.id](mailto:Ira@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [welhendra642@gmail.com](mailto:welhendra642@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research was conducted with the aim of determining the influence of motivation, competence and work discipline on performance with job satisfaction as an intervening variable at the Sungai Lala District Office, Indragiri Hulu Regency. The research method used is quantitative, descriptive in nature through an ex post facto and survey approach. The population in this study was 129 employees. The sample used to process data was 110 employees obtained through distributing questionnaires and questionnaires to the entire population. The data analysis technique uses PLS - SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) with a second order factor approach. The results of the direct influence research show that motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction, while competence and discipline partially have a positive and significant effect on job satisfaction, as well as motivation and competence have a positive and insignificant effect on performance, while work discipline and job satisfaction have a positive effect. significant to performance. Then the indirect effect shows that motivation has a positive and insignificant effect on performance through job satisfaction, while competence and discipline partially have a positive and significant effect on performance through job satisfaction.*

**Keyword:** *Motivation, Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif melalui pendekatan ex post facto dan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 129 pegawai. Sampel yang digunakan untuk mengolah data sejumlah 110 pegawai yang didapat melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada seluruh populasi. Teknik analisa data menggunakan PLS - SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling) dengan pendekatan secon order factor. Hasil penelitian

Pengaruh langsung menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompetensi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian Pengaruh Tidak Langsung Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan kompetensi dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok dengan memfokuskan anggotanya melalui langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja anggota sebagai wujud upaya pengoptimalan tujuan organisasi/institusi (Astusti, Rihayana, & Putra, 2023). Kasmir (Pittaloka & FoEh, 2024) menyampaikan bahwa kinerja sebagai capaian kerja dan perilaku kerja yang telah dilakukan selama menuntaskan tugas maupun pertanggungjawaban dalam periode atau waktu tertentu. Thurstone dalam Harahap (Harahap & Tirtayasa, 2020), memiliki pandangan bahwa perilaku merupakan suatu tingkat efek, yang bersifat negatif maupun positif dalam hubungannya dengan obyek-obyek psikologis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berasal dari faktor internal dari individu itu sendiri sebagai sumber daya manusia dan eksternal yaitu situasional organisasi. Suryani & FoEh (Suryani, 2018) menyampaikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau tendensi individu untuk bertindak pada kondisi atau lingkungan kerja yang ada di organisasi. Kesuksesan maupun kegagalan kerap dihubungkan dengan motivasi pegawai. Hasibuan & Handayani dalam Harahap (Harahap & Tirtayasa, 2020), menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi aspek penting karena kemampuan dan kehandalan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.

Kantor Kecamatan Sungai Lala merupakan instansi pemerintahan sebagai penyelenggara urusan pemerintah di bidang pelayanan masyarakat dibawah Kabupaten Indragiri Hulu, yang dituntut mampu memberikan kualitas pelayanan maksimal kepada masyarakat yang berada di wilayah kerjanya. Dalam hal ini pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala dan pegawai yang dibawah wilayah kerjanya harus mampu melayani masyarakat sebaik mungkin sehingga masyarakat puas terhadap pelayanan yang diberikan pegawai.

Dari hasil observasi dan pengamatan di awal dapat disimpulkan, pertama, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai, dimana semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan belumlah optimal. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kedua, adanya kecemburuan antar pegawai yang rajin upacara hari kesadaran nasional dengan pegawai yang malas upacara hari kesadaran nasional dimana pada pemberian tunjangan kinerja tidak dipotong sehingga timbul opini “upacara tidak upacara, gaji atau tunjangan tetap sama”. Ketiga, masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran, seperti datang terlambat atau pulang sebelum waktunya yaitu masih pada jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja masih rendah. Keempat, adanya pegawai yang sering meninggalkan ruangan pada jam kerja untuk keperluan yang tidak jelas, dan dapat mempengaruhi kompetensi pegawai dalam menggunakan waktu kerja yang

berpengaruh pada kinerja pegawai. Kelima, walaupun tingkat pendidikan pegawai kantor kecamatan sungai lala relatif tinggi namun untuk kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai masih minim sekali. Indikasi tersebut diatas akan mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dari paparan permasalahan di atas studi mengenai kinerja pegawai khususnya pada Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu, selain memperhatikan variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin kerja, serta fenomena masalah kinerja pegawai yang ada, menurut peneliti perlu variabel lain sebagai intervening atau menjembatani, maka dengan ini peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmadiani & Jusriadi (Rahmadiani, 2018) menyimpulkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Salsabiela (Salsabiela, 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ikhsan et al. (Ikhsan, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan beberapa masalah pada pegawai Kecamatan Sungai Lala antara lain pegawai yang kurang termotivasi, tidak kompeten, minimnya disiplin kerja dan kurangnya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

## **METODE**

### **Desain Penelitian**

Dari sudut pandang tujuan, penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian ini bersifat verifikatif melalui pendekatan *ex post facto* dan survei. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti Shields dan Rangarajan, dalam (Palawagau, 2017)) dengan memberikan gambaran yang akurat dari karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang berada pada masing masing bidang di Kantor Kecamatan Sungai Lala yang berjumlah 129 (seratus dua puluh sembilan) orang pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik Sampel jenuh yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2021).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) diolah menggunakan software Smart PLS versi 3. Dalam penelitian ini dilakukan tiga tahapan yaitu: Analisa Outer Model, dengan indikator reflektif di evaluasi melalui validitas convergent dan discriminant. Analisa Inner Model, dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Pengujian Hipotesis, digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 1. Responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri hulu yang berjumlah 129 orang. Angket yang diterima adalah 85% dari keseluruhan populasi yang ada dengan jumlah 110 responden. Artinya angket tidak kembali 100%.

**Tabel 1. Profil Responden**

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah (%)
<b>Unit Kerja</b>	Kantor Camat	33	30.0%
	Kantor Desa	77	70.0%
<b>Total</b>		110	100%
<b>Pendidikan</b>	SMP	1	0.9%
	SMA	64	58.2%
	D2	2	1.8%
	D3	5	4.5%
	S1	37	33.6%
	S2	1	0.9%
<b>Total</b>		110	100%
<b>Usia</b>	19 - 24 Tahun	3	2.7%
	25 - 34 Tahun	55	50.0%
	35 - 44 Tahun	36	32.7%
	45 - 54 Tahun	10	9.1%
	55 - 64 Tahun	6	5.5%
<b>Total</b>		110	100%
<b>Masa Kerja</b>	< 6 Tahun	54	49.1%
	6 - 10 Tahun	33	30.0%
	11 - 15 Tahun	18	16.4%
	16 - 20 Tahun	4	3.6%
	21 - 25 Tahun	0	0.0%
	26 - 30 Tahun	1	0.9%
	>30 Tahun	0	0.0%
	<b>Total</b>		110
<b>Gender</b>	Laki-laki	57	51.8%
	Perempuan	53	48.2%
<b>Total</b>		110	100%
<b>Status Kepegawaian</b>	PNS	14	12.7%
	Honorer	19	17.3%
	Tanpa status	77	70.0%
<b>Total</b>		110	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Responden yang ada mayoritas bekerja di Kantor Desa yang berada di wilayah kerja Kecamatan Sungai Lala yang status kepegawaiannya adalah tanpa status, dan berusia berkisar 25-34 tahun. Hal ini berarti responden berada pada generasi milenial, yang merupakan generasi yang dinamis, inovatif, dan memiliki kesadaran sosial yang kuat untuk meningkatkan performance kinerjanya. Dari sisi pendidikan mayoritas adalah pendidikan SMA yaitu 64 orang. Namun ada sebanyak 37 orang adalah lulusan S1. Hal ini berarti responden yang memiliki pendidikan S1 lebih mudah untuk diarahkan. Sementara jika dilihat dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja < 6 tahun. Artinya mereka masih merupakan pegawai baru. Biasanya pegawai baru masih lebih mudah dituntun untuk meningkatkan kinerjanya.

**Analisis Deskriptif Variabel**

Dari penelitian ini terdiri 3 variabel eksogen yaitu variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), disiplin kerja (X3) kemudian juga memiliki variabel endogen yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2).

**Tabel 2. Data Deskriptif (Jawaban Responden)**

Variabel	Indikator			Rata-rata Variabel
	Indikator	Rata-rata	Hasil	

Motivasi (X1)	Kebutuhan berprestasi	4.00	Baik	3.76 Baik
	Kebutuhan Berafiliasi	3.70	Baik	
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3.57	Baik	
Kompetensi (X2)	Pengetahuan	3.55	Baik	3.70 Baik
	Ketrampilan	3.90	Baik	
	Konsep diri dan nilai Pribadi	3.61	Baik	
		3.75	Baik	
Disiplin (X3)	Kehadiran	4.02	Baik	3.91 Baik
	Ketaatann pada Peraturan Kerja	3.76	Baik	
	Ketaatan pada Standard Kerja	3.76	Baik	
	Kewaspadaan Dalam Bekerja	3.81	Baik	
	Bekerja Etis	4.14	Baik	
Kepuasan Kerja (Y1)	Gaji	3.00	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi 3.40
	Promosi	3.12	Cukup Tinggi	
	Supervisi	3.37	Cukup Tinggi	
	Tunjangan di luar gaji	3.15	Cukup Tinggi	
	Penghargaan	3.46	Tinggi	
	Kondisi Lingkungan Kerja	3.12	Cukup Tinggi	
	Rekan Kerja	3.60	Tinggi	
	Tipe Pekerjaan	3.64	Tinggi	
	Komunikasi	4.11	Tinggi	
Kinerja Pegawai (Y2)	Kualitas	3.67	Tinggi	Tinggi 3.63
	Kuantitas	3.64	Tinggi	
	Efektivitas	3.75	Tinggi	
	Kemandirian	3.55	Tinggi	
	Ketepatan Waktu	3.54	Tinggi	

Sumber: Data diolah,2024

Pada tabel 2, terlihat variabel motivasi mempunyai 3 indikator. Rata-rata respon dari responden terhadap ketiga indikator adalah baik. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi pegawai kantor Kecamatan Sungai lala sudah baik yang dilihat dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Artinya masih ada pegawai tidak melakukan setiap pekerjaan dengan cara baru yang kreatif serta mengembangkan ketrampilan dan kemampuan terkait pekerjaan, tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan dan atasan di lingkungan kerja, hal ini diperburuk oleh Atasan yang tidak selalu menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan- permasalahan pekerjaan. Serta masih ada pegawai yang belum puas dengan posisi yang saat ini sehingga membuat pegawai tidak bersemangat.

Pimpinan tidak memberikan kesempatan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal ini dapat menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Persepsi responden terhadap Kompetensi secara rata-rata juga menunjukkan sangat baik. Dari empat indikator, semua mendapat persepsi baik. Mengingat Pegawai sebagian besar berada pada usia 20-30 tahun yang merupakan kaum millennial dengan pendidikan minimal SMA, maka pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai serta pribadi yang baik. Hal ini merupakan poin positif bagi instansi. Kendati secara rata-rata persepsi responden baik, namun masih ada juga pegawai yang memberikan respon negatif. Ini terlihat dari pegawai lama yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dengan pendidikan SMA.

Persepsi pegawai terhadap disiplin kerja secara rata-rata adalah baik. Kendati ada beberapa indikator yang mendapat respon sangat baik dan kurang baik. Dimana sebagian besar pegawai merasa sangat setuju mengenakan seragam sesuai dengan peraturan yang ada di instansi, akan tetapi tidak semua pegawai mendukung peraturan yang ditetapkan instansi harus ditaati. Respon negatif ini terlihat dari pegawai yang bekerja dikantor desa. Dimana segala jenis kedisiplinan tidak terdeteksi karena akses kantor desa yang sulit dijangkau dan

jauh dari perkotaan.

Persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja secara rata-rata adalah cukup tinggi. Namun masih ada pegawai yang memberikan respon negatif. dimana gaji yang dirasakan tidak memenuhi kebutuhan dasar yang layak, penggajian tidak berdasarkan golongan, penerapan prosedur kenaikan jabatan tidak sesuai, promosi yang dilakukan tidak objektif, Tidak tersedianya sarana dan prasarana di ruang kerja (cont komputer, tempat ibadah, tidak terdapat Ruang nyaman, bersih dan rapi dengan ventilasi udara yang berfungsi dengan baik, pantry dll) Kendati ada beberapa indikator yang mendapat respon tinggi. Ini terlihat dari pegawai yang sebanyak 70% bekerja dikantor Desa.

Pada tabel 2, terlihat variabel kinerja mempunyai 5 indikator. Rata-rata respon dari responden terhadap kelima indikator adalah tinggi. Sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Sungai lala baik dari kualitas, kuantitas, efektifitas, kemandirian, dan letepatan waktu sudah baik. Kendati masih ada pegawai memberikan respon negatif, Ini terlihat dari yang mayoritas pegawai kantor kecamatan sungai lala adalah generasi Z dan berpendidikan minimal SMA.

Pada tabel 2, terlihat indikator dengan rata-rata tertinggi adalah bekerja etis pada variabel disiplin dan indikator terendah adalah gaji pada variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel tertinggi adalah Disiplin kerja.

### Analisis *Partial Least Square* (PLS)

#### Model Pengukuran

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dapat diketahui melalui tabel 3.

**Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas**

Constructs	Indicators	Loading Factor	T Statistics	Hasil	AVE (>0.5)	Hasil	CR (>0.7)	Hasil	Cronbachs Alpha (> 0.7)	Hasil
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0.609	6.808	Valid	0.681	Valid	0.861	Reliabel	0.771	Reliabel
	X1.2	0.912	75.344	Valid						
	X1.3	0.918	76.436	Valid						
<b>Kompetensi (X2)</b>	X2.1	0.914	55.267	Valid	0.793	Valid	0.939	Reliabel	0.913	Reliabel
	X2.2	0.876	34.562	Valid						
	X2.3	0.909	46.549	Valid						
	X2.4	0.859	34.272	Valid						
<b>Disiplin (X3)</b>	X3.1	0.846	30.477	Valid	0.665	Valid	0.908	Reliabel	0.874	Reliabel
	X3.2	0.871	53.689	Valid						
	X3.3	0.842	23.473	Valid						
	X3.4	0.795	19.521	Valid						
	X3.5	0.706	11.790	Valid						

Constructs	Indicators	Loading Factor	T Statistics	Hasil	AVE (>0.5)	Hasil	CR (>0.7)	Hasil	Cronbachs Alpha (> 0.7)	Hasil
Kepuasan (Y1)	Y1.1	0.836	28.793	Valid	0.720	Valid	0.958	Reliabel	0.951	Reliabel
	Y1.2	0.849	36.372	Valid						
	Y1.3	0.861	40.824	Valid						
	Y1.4	0.881	49.894	Valid						
	Y1.5	0.836	27.936	Valid						
	Y1.6	0.949	115.794	Valid						
	Y1.7	0.825	28.704	Valid						
	Y1.8	0.789	23.160	Valid						
	Y1.9	0.803	23.134	Valid						
Kinerja (Y2)	Y2.1	0.805	19.096	Valid	0.654	Valid	0.904	Reliabel	0.867	Reliabel
	Y2.2	0.866	34.034	Valid						
	Y2.3	0.799	22.208	Valid						
	Y2.4	0.739	13.799	Valid						
	Y2.5	0.827	30.692	Valid						

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel 3. dapat diinformasikan bahwa seluruh indikator dan konstruk yang membangun indikator dinyatakan valid, begitu juga dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

### Goodness of Fit Model

Goodness of fit model dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan R-Square dan Q-Square predictive relevance (Q<sup>2</sup>). Adapun hasil Goodness of fit Model yang telah diringkas dalam tabel 4.

Tabel 4. Goodness of fit Model

Endogen	R Square
Kepuasan Kerja (Y1)	0.684
Kinerja (Y2)	0.821

$$Q^2 = 1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)] = 0.943$$

Sumber Data diolah, 2024

R-square variabel Kepuasan Kerja bernilai 0.684 (68.4%). Hal ini dapat menunjukkan

bahwa keragaman variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja sebesar 68.4%, atau dengan kata lain kontribusi variabel motivasi kompetensi, disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 68.4%, sedangkan sisanya sebesar 31.6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. R-square variabel kinerja bernilai 0.821 (82.1%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja sebesar 82.1%, atau dengan kata lain kontribusi variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 82.1%%, sedangkan sisanya sebesar 17.9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Q-Square predictive relevance (Q<sup>2</sup>) bernilai 0.943 atau 94.3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 94.3%, atau dengan kata lain kontribusi variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung) sebesar 94.3%, sedangkan sisanya sebesar 5.7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel 5.

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis**

H	Kerangka	Exogenous Variable	Intervening Variables	Endogenous Variable	Path Coefficient	SE	T Statistics	Conclusion
<b>Direct Effect</b>								
H1	X1 -> Y1	Motivasi (X1)	-	Kepuasan (Y1)	0.111	0.088	1.251	Tidak Signifikan
H2	X2 -> Y1	Kompetensi (X2)	-	Kepuasan (Y1)	0.270	0.128	2.112	Signifikan
H3	X3 -> Y1	Disiplin (X3)	-	Kepuasan (Y1)	0.483	0.130	3.713	Signifikan
H4	X1 -> Y2	Motivasi (X1)	-	Kinerja (Y2)	0.094	0.105	0.901	Tidak Signifikan
H5	X2 -> Y2	Kompetensi (X2)	-	Kinerja (Y2)	0.118	0.095	1.245	Tidak Signifikan
H6	X3 -> Y2	Disiplin (X3)	-	Kinerja (Y2)	0.288	0.088	3.270	Signifikan
H7	Y1-> Y2	Kepuasan (Y1)	-	Kinerja (Y2)	0.470	0.064	7.366	Signifikan
H	Kerangka	Exogenous Variable	Intervening Variables	Endogenous Variable	Indirect Coefficients	SE	T Statistics	Conclusion
<b>Indirect Effect</b>								
H8	X1->Y1->Y2	Motivasi (X1)	Kepuasan (Y1)	Kinerja (Y2)	0.052	0.043	1.207	Tidak Signifikan
H9	X2 ->Y1->Y2	Kompetensi (X2)	Kepuasan (Y1)	Kinerja (Y2)	0.127	0.059	2.171	Signifikan
H10	X3->Y1->Y2	Disiplin (X3)	Kepuasan (Y1)	Kinerja (Y2)	0.227	0.072	3.153	Signifikan

Sumber Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel 5. dapat diketahui bahwa :

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.111 dengan nilai t statistics sebesar 1.251. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics < t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.270 dengan nilai t statistics sebesar 2.112. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh disiplin

terhadap kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.483 dengan nilai t statistics sebesar 3.713. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.094 dengan nilai t statistics sebesar 0.901. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics < t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.118 dengan nilai t statistics sebesar 1.245. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics < t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja. Pengaruh disiplin terhadap kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.288 dengan nilai t statistics sebesar 3.270. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.470 dengan nilai t statistics sebesar 7.366. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening.

Berdasarkan pengujian tidak langsung yang tertera dalam tabel 5. dapat diketahui bahwa Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.052 dengan nilai t statistics sebesar 1.207. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai t statistics < t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.127 dengan nilai t statistics sebesar 2.171. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0.227 dengan nilai t statistics sebesar 3.153. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai t statistics > t tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ikhsan et al., (Ikhsan, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang didukung Afyah et al., 2017) yang penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Anwar (Ali, 2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (Febrianti, 2022) yaitu bahwa motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi oleh (Stefurak, Morgan, & Johnson, 2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan tidak sejalan dengan (Paais & Pattiruhu, 2020), begitu juga dengan penelian (Mubaroqah & Yusuf, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja didukung oleh (Nuryatin, 2019), yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada pegawai kantor kecamatan sungai lala Motivasi tidak berhasil meningkatkan

kepuasan pegawai secara berarti. Hal ini dapat terjadi karena faktor kebutuhan berafiliasi dimana Atasan hampir tidak dapat menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan - permasalahan pekerjaan. Kepemimpinan dan komunikasi yang lemah dalam hal kurangnya arahan, apresiasi, atau keterlibatan pimpinan dalam membangun motivasi dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai, sehingga motivasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja. Dengan demikian kurangnya motivasi pegawai kantor kecamatan menghambat pencapaian kepuasan kerja yang optimal.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (Wulandari, Brahmasari, & Ratih, 2024) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahayana (Alit Mahayana, 2022) bahwa kompetensi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi oleh (IG. Alkandi, 2023) sejalan dengan studi yang dilakukan (Fuji Wahyuni, 2020). Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Ikhsan et al., (2019), bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan Penelitian (Deswarta, 2017) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang didukung oleh (Memo Sitorus, 2020) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Rudlia, 2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi yang dimiliki pegawai kantor kecamatan sungai lala tergolong baik hal ini dapat dilihat dari indikator pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai, serta pribadi yang baik. Pegawai kantor kecamatan sungai lala didominasi oleh gen Z. Kompetensi mereka dalam bekerja mencerminkan karakteristik generasi yang tumbuh di era digital dan dinamis. yaitu kemampuan teknologi dan literasi digital, adaptif dan fleksibel, kemampuan berfikir kritis dan problem solving, keterampilan kolaboratif, kerja tim serta kesadaran sosial dan lingkungan. Mereka yang kompeten memiliki rasa percaya diri dan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadi, Hakim, Setyawati, Wahdiniawati, & Syafri, 2024) dengan hasil penelitian disiplin memberi dampak kepada kepuasan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Saharso & Fadilah, 2024) demikian juga penelitian yang dilakukan (Hakim & Istifadah, 2019) dan (Junaedi, 2023) yang dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kemudian sejalan dengan Penelitian (Nuryatin, 2019), menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan Badrun, (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. (Mayasari & Ariani, n.d, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang didukung oleh (Astutik, 2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ipan (Himawan, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pada Kantor Kecamatan Sungai Lala, pegawai didominasi oleh Gen Z. Yang mana penerapan disiplin yang tepat dapat meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan.

Meskipun mereka dikenal menghargai fleksibilitas, kedisiplinan tetap penting dalam memberikan struktur dan keteraturan yang membantu mereka bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas. Ketika disiplin diterapkan secara adil, fleksibel dan konsisten, pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja akan semakin meningkat. Meskipun peningkatannya tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi pegawai kantor kecamatan sungai lala termasuk kurang, kondisi ini muncul karena beberapa hal diantaranya komunikasi dan kepemimpinan yang kurang efektif yang mana kepemimpinan yang tidak mampu memberikan arahan dan motivasi yang jelas dapat membuat pegawai merasa bingung dan tidak termotivasi untuk mencapai target kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian Pengaruh kompetensi terhadap kinerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin meningkat. Meskipun peningkatannya tidak signifikan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (K.L Suristya & N.R Adi 2021) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian yang dilakukan (Dewangga & Rahardja 2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada kantor Kecamatan sungai lala Gen Z lebih termotivasi jika pekerjaan mereka dirasa bermakna atau relevan dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti berkelanjutan atau dampak sosial. Motivasi yang bersifat umum seringkali kurang efektif. Mereka lebih menghargai peluang pengembangan diri dan keseimbangan hidup dibandingkan sekedar insentif finansial atau bonus. dengan mengintegrasikan kompetensi terhadap tuntutan birokrasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian Pengaruh disiplin terhadap kinerja menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin maka kinerja akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian (Dewangga & Rahardja, 2022), menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan Badrun, 2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Tidak sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Yunita Maria Ulfa 2022) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai Pada Kantor kecamatan sungai lala sebagian besar terdiri dari Generasi milenial, yang menunjukkan kinerja optimal ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang memiliki struktur jelas, prosedur yang efisien dan penghargaan atas kedisiplinan. meskipun mereka menyukai fleksibilitas, kedisiplinan tetap penting untuk menjaga produktivitas dan konsistensi. dengan pendekatan yang tepat, kantor kecamatan sungai lala dapat memanfaatkan potensi pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mencapai kinerja yang berkelanjutan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan (Junaedi, 2023) kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murdi, Nuraeni, & Yusuf, 2024) dan (Sugiyono & S, 2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yani & Andani, 2024) juga dengan penelitian (Arnaldo, 2021). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Suhendra, 2020), (Badrun, 2021) dan (Nuryatin, 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan et.al (Ikhsan, 2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2020) yang mana variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pegawai kantor kecamatan sungai lala didominasi oleh Gen Z, mereka memiliki Motivasi dan komitmen yang lebih tinggi, produktivitas dan inisiatif yang meningkat serta kreativitas dalam pelayanan publik. pegawai yang puas akan lebih kreatif dalam memberikan layanan kepada masyarakat, seperti memanfaatkan teknologi untuk mempermudah prosedur atau komunikasi dengan warga. Walaupun pegawai cenderung lebih mobile dalam karier, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi, sehingga konsistensi kinerja terjaga.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja. Meskipun peningkatannya tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Carvalho, 2020) dan penelitian yang dilakukann (Deng, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kinerja saling berpengaruh dan mempengaruhi. Demikian juga dengan penelitian (Dinata, Sara, & Amerta, 2024) dan penelitian (Rahman, 2019) bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kinerja saling mempengaruhi satu sama lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latifah, 2016) motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. Penelitian ini didukung oleh (Primandana (2018), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nuryatin, (2019) dalam penelitiannya menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan et al., 2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala sebagian besar terdiri dari Gen Z, Kecendrungan pegawai yang cepat bosan, dimana tugas rutin dan prosedural dikantor kecamatan sungai lala bisa membuat mereka cepat kehilangan motivasi jika tidak ada variasi atau tantangan baru. Disamping itu pegawai kantor kecamatan sungai lala terbiasa dengan komunikasi cepat dan langsung, sedangkan lingkungan birokrasi kadang membutuhkan komunikasi yang lebih formal dan hierarkis. Begitu juga dengan atasan hampir tidak menyediakan waktu untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya kompetensi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, Sawitri, Ali, & Rony, 2024) dan (Febrina, Iskandarini, & Absah, 2024) sejalan dengan penelitian (Pramana, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja saling berhubungan satu sama lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Galih Rudi, 2017) hasilnya bahwa kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif signifikan, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ikhsan et al., 2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan kompetensi, maka kepuasan kerja akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pegawai kantor kecamatan sungai lala sebagian besar berpendidikan SMA begitu dengan usia pegawai sebagian besar berada pada usia 25 s.d 34 tahun, Mereka generasi milenial memiliki kompetensi dalam kemampuan teknologi dan literasi digital, adaptif dan fleksibel, kemampuan berfikir kritis dan problem solving, keterampilan kolaboratif dan kerja tim serta kesadaran dan lingkungan, pegawai yang merasa kompeten akan lebih puas dan kepuasan tersebut memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya disiplin maka cenderung dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Elissya, 2024) dan (Damanik, Sirait, Siahaan, & Khairunnizar, 2024). Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, Tulhusnah, & Pramesthi, 2023) demikian dengan penelitian (W & Elston D, 2023) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin, kepuasan kerja dan kinerja saling terkait.

Pegawai Kantor kecamatan sungai lala umumnya memiliki struktur dan prosedur yang kaku, dengan pegawai yang didominasi oleh sementara Generasi Z seringkali mengharapkan fleksibilitas dalam jam dan cara kerja yang bisa menimbulkan konflik. Sedangkan Pegawai yang disiplin merasa lebih puas karena bekerja dalam lingkungan yang teratur dan bebas konflik. Kepuasan ini memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. dilihat dari fenomena yang terjadi bahwa masih ada pegawai kantor kecamatan sungai lala tidak disiplin dalam mengikuti upacara akan tetapi capaian kinerja mereka tetap baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan mengintegrasikan disiplin dan kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan maka dapat mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening sudah dilakukan pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu sudah dilakukan. Pengujian langsung Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $<$   $t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan tidak

signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan sungai lala. sedangkan pengaruh kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $> t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $< t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja. Selain itu Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $> t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian tidak langsung Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $< t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. sedangkan pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien jalur bernilai positif dan nilai  $t$  statistics  $> t$  tabel (1.96). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Q-Square predictive relevance ( $Q^2$ ) bernilai 0.943 atau 94.3%. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 94.3%, atau dengan kata lain kontribusi variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung) sebesar 94.3%, sedangkan sisanya sebesar 5.7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10).
- Alwi, A. &. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Propinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN MULTITALENTA (JKMT)*, 2(1).
- Badun, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja serta Kepuasan ASN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(3), 369-384.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- IG. Alkandi, e. a. (2023). The Impact of Incentives and Rewards on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job satisfaction. *15Sustainability (Switzerland)*, 15(4).
- Ikhsan, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA: JURNAL ILMIAH MAHASISWA*, 1(3).

- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. *Jiar : Journal Of Internationall Accounting Research*, 3(1).
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tamusai*, 5(3).
- Lidia Hardi, A., Idris, M., & Didin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R., & Jackson., J. (2017). *Human Resource Management: Manajemen*. Jakarta: Salemba.
- Mubarok, M. R., Kusuma, K. A., & Prapanca, D. (2024). Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Murdih, M., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024, Januari-Februari). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3).
- Nainggolan, A. E. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi, IPDN, Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Riau.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Palawagau, A. (2017). *Studi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Konsultan Ekspatriat Di Jakarta*. Phd Thesis, Universitas Hasanuddin, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Makassar.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour (edisi 13)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabiela, A. (2020). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of. *Emergency Medical Services Professionals. Public Personnel Management*, 49(4), 590-616.
- Suci, R. F., & Effendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Direktorat Jenderal Holtikultura. *MSEJ*, 5(2), 3719- 3744.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, N. K., & FoEh., J. E. (2018). *Kinerja Organisasi*. Kaliurung, Yogyakarta: Deepublish.
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2024, Januari-Juni). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1).
- Wahyudi, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kerja Kecamatan Lau Ka. Maros*. Thesis, Politeknik Stia Lan Makassar, Program Magister Administrasi Terapan, Makassar.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Yerismal, & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. *JOSEMB (Journal Of Science Education And Management Business)*, 3(2).