

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BANDAR PETALANGAN KABUPATEN PELALAWAN

Ishmah, Misral, Sri Rahmayanti

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304214@studentumri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat bandar petalangan kabupaten pelalawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin koefisien berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Manusia berperan sebagai penggerak yang aktif dan utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan agar efektivitas dan efisien instansi semakin berkembang. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang memuaskan, karena keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan penelitian Oktaviona (2024) Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus bisa mengembangkan diri agar mempunyai kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Camat Bandar Petalangan di Kabupaten Pelalawan adalah salah satu lembaga yang bergerak dalam Pelayanan Publik dan memiliki tanggung jawab serta kewenangan dalam pelaksanaan dan pengelolaan administrasi penduduk. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan ini, menunjukkan adanya perubahan pada kinerja pegawai. Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diantaranya adalah kedisiplinan, kompetensi dan motivasi.

Menurut Wijaya dan Fauji (2021) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Rerung (2018) mengatakan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang pegawai adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu Lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Tabel berikut adalah sasaran kinerja pegawai Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan pada tahun 2024.

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan Tahun 2024

No	Nilai Capaian (SKP)	Kriteria
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup baik
4	51-60	Cukup
5	0-50	Buruk

Sumber: Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa apabila semua pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan memiliki nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) antara 91-100 sehingga masuk dalam kriteria Sangat Baik dan 0-50 masuk dalam kriteria Buruk.

Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan bertugas memberikan pelayanan administrasi pemerintahan ditingkat kecamatan. Terhambatnya tujuan organisasi Kecamatan Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan dapat dilihat dari target dan realisasi target pencapaian kinerja di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan Sebagai Berikut:

Tabel 1.2 Pengukuran Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan Tahun 2022-2024

Tujuan	Sasaran	Target	2022		2023		2024	
			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber daya Aparatur Kecamatan Bandar Petalangan	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Kecamatan Bandar Petalangan dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsi	100%	62%	62%	92%	92%	77%	77%
Mewujudkan Pelayanan Prima yang Efektif, Efisien dan Akuntabel	Terwujudnya Efektifitas, Efisien dan Akuntabilitas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Masyarakat di Kecamatan Bandar Petalangan	100%	55%	55%	82%	82%	64%	64%
Peningkatan Sarana dan Prasarana Pendukung Tupoksi	Meningkatkan Sarana dan Prasarana di Kantor Camat Bandar Petalangan	100%	69%	69%	85%	85%	77%	77%
Meningkatkan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatkan Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintahan Kecamatan Bandar Petalangan	100%	58%	58%	75%	75%	67%	67%
Meningkatkan Keamanan dan Ketertiban Wilayah Kecamatan	Meningkatkan Keamanan dan Ketertiban Wilayah Kecamatan	100%	50%	50%	83%	83%	67%	67%
Mewujudkan Pembangunan Secara Partisipasi	Mewujudkan Peran Masyarakat Secara Partisipasi dalam Pembangunan	100%	62%	62%	92%	92%	77%	77%
Rata-rata			59.3%		85%		71,5%	

Sumber : Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, data kinerja pegawai di Kecamatan Bandar Petalangan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Di tahun 2022, capaian rata-rata masih berada di angka 59,3%, disebabkan oleh belum optimalnya pelaksanaan beberapa kegiatan. Pada tahun 2023, capaian rata-rata meningkat menjadi 85%, yang menandakan bahwa banyak program yang telah

dilaksanakan dengan baik. Namun, di tahun 2024 terjadi sedikit penurunan menjadi 71,5%, kemungkinan disebabkan oleh beberapa hambatan dalam pelaksanaan program. Namun, nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diperoleh masih dalam kategori cukup baik. Secara umum, kinerja Kecamatan terus menunjukkan perbaikan, meskipun evaluasi dan perbaikan lebih lanjut masih diperlukan untuk mencapai target yang diinginkan dan meningkatkan kinerja di tahun-tahun berikutnya.

Rendahnya kinerja aparatur yang bertugas pada kantor Camat Bandar Petalangan berpengaruh pada pencapaian program kerja atau kegiatan yang dilaksanakan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Camat Bandar Petalangan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja, kompetensi dan motivasi.

Disiplin pegawai sangat diharapkan oleh lembaga untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam kehidupan sehari-hari, kita mengenal berbagai jenis disiplin, seperti disiplin diri, disiplin belajar, dan disiplin kerja. Menurut Hidayat *et al.*, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar.

Penelitian yang dilakukan oleh Tauwi *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Menurut (Eius Lestari dan Desty Febrian, 2024) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Muna dan Isnawati, 2022) Hasil penelitiannya menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah instansi, karena semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, semakin besar pula pencapaian kerja yang bisa diraih. Di kantor camat bandar petalangan ini memiliki kedisiplinan yang masih cukup rendah mulai dari keterlambatan masuk kantor, dan terlambat nya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Berikut ini Tabel tingkat kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer dilingkungan Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan selama Tahun 2024:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan Tahun (Bulan Januari sampai dengan Desember) 2024

No	Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan (Semua Pegawai) / Kali				Jumlah Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
1	Januari	54	3	7	5	1	16
2	Februari	54	7	11	4	1	23
3	Maret	54	5	9	4	2	20
4	April	54	8	12	7	3	30
5	Mei	54	2	11	3	1	17
6	Juni	54	6	13	8	6	33
7	Juli	54	1	15	9	3	28

8	Agustus	54	3	10	5	2	20
9	September	54	3	13	7	9	32
10	Oktober	54	9	18	8	6	41
11	November	54	4	8	6	7	25
12	Desember	54	2	12	4	3	21

Sumber: Kantor Camat Bandar Petalangan, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, tingkat absensi pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan selama tahun 2024 tercatat dua kali per hari, yaitu pagi pukul 08.00 WIB dan sore pukul 16.00 WIB. Dari tabel diatas setiap bulannya sering kali pegawai tidak masuk kantor dengan berbagai macam alasan yang disebabkan oleh izin, sakit, alfa, dan cuti, namun tidak semua pegawai absen bersamaan. Puncak absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober (41 ketidakhadiran) dan terendah pada Januari (16 ketidakhadiran). Ketidakhadiran sebagian besar disebabkan oleh izin, dengan puncak tertinggi di bulan Oktober (18 kali) dan terendah di bulan Januari (7 kali). Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan tegas dalam mengatur perizinan dan upaya peningkatan kedisiplinan pegawai. Evaluasi dan kebijakan yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan tingkat kehadiran dan kinerja pegawai sepanjang tahun. Disiplin pegawai di kantor ini masih rendah, yang berpotensi mengganggu kelancaran pekerjaan dan penyelesaian tugas tepat waktu.

Kedisiplinan perlu diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, Karyawan di bidang pemerintahan memiliki peran penting dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, pelaksana, serta pengendali aktivitas yang berlangsung dalam pemerintahan. Oleh karena itu, lembaga pemerintah harus memperhatikan perilaku serta kebutuhan pegawai agar mereka dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan harapan lembaga. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang ditunjukkan. Untuk itu, setiap pegawai perlu memiliki kompetensi yang memadai.

Menurut Rizky dan Wibowo (2024), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang tinggi terlihat dari latar belakang pendidikan, keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, pengalaman kerja, serta pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kompetensi dapat dipahami sebagai potensi seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, berkat keunggulan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membentuk kinerja masing-masing individu.

Menurut penelitian (Tanjung *et al.*, 2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Jalil. M. *et al.*, (2024) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Maharani *et al.*, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Instansi sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, tantangan yang dihadapi oleh Kantor Camat Bandar

Petalangan saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang terampil, sehingga mereka harus meminta bantuan dari pegawai lain yang memiliki kemampuan tersebut. Situasi ini mengakibatkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat dan menyebabkan penumpukan pekerjaan. Organisasi sebenarnya telah berusaha mengadakan pelatihan bagi pegawai yang perlu meningkatkan keterampilan, baik yang bersifat teknis maupun nonteknis. Namun, pelatihan yang dilaksanakan saat ini dirasakan kurang efektif oleh pegawai, sehingga tidak banyak mengubah kompetensi yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2018), dalam dunia kerja saat ini instansi membutuhkan pegawai yang dapat berpikir untuk maju, inovatif dan mampu berkarya dalam menghadapi perubahan yang ada, singkatnya pegawai harus cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, sehingga dapat memberikann pelayanan publik yang berkualitas dan memberikan kepuasan pada masyarakat. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja pegawai karena dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja yang optimal.

Rizky dan Wibowo (2024) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi terselesaikannya tugas yang diberikan instansi. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberikan penghargaan (*reward*), menciptakan karya yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberikan apresiasi, dan menawarkan bantuan. Dengan adanya motivasi, pegawai bisa lebih bersemangat dan fokus dalam mencapai tujuan organisasi. Jika permintaan untuk ini dipenuhi, maka akan muncul kepuasan dan kemudahan dalam peningkatan prestasi pegawai.

Menurut penelitian Budiyanto dan Machali, (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian (Andriani, 2021) secara individual hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ariani *et al.*, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kantor Camat Bandar Petalangan memiliki posisi yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di tingkat kecamatan. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berdampak pada kinerja pegawai. Fenomena yang terlihat di lapangan antara lain adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai yang mengindikasikan kurangnya disiplin kerja, terbatasnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara profesional yang mencerminkan kurangnya kompetensi, serta rendahnya semangat kerja yang menunjukkan lemahnya motivasi. Hal ini terlihat dari data absensi yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Riau. Berdasarkan uraian di atas dan fenomena yang terjadi di lingkungan Kantor Camat Bandar Petalangan serta konsep-konsep teoritis yang berkaitan antara disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan.”**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Widayanti *et al.*, (2024) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Sedangkan menurut Rerung (2018) mengatakan bahwasanya kinerja pegawai adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang pegawai adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hidayat *et al.*, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Huda *et al.*, (2024), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kompetensi

Kurnia dan Sutrisno (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan Rusvitawati *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Motivasi

Rizky dan Wibowo (2024) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Nur Affini dan Hikmah Perkasa (2021) motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan Anda.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Lokasi yang diambil peneliti untuk penelitian ini adalah Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan yang beralamat di Rawang Empat, Kec. Bandar Petalangan, Kabupaten Pelalawan, Riau 28383. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 54 yang terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 24 Pegawai Honorer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 54 yang terdiri dari 30 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 24 Pegawai Honorer. Menurut Sugiyono (2019) terdapat dua sumber data yakni data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden berupa kuesioner penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan model skala likert. Uji-uji dalam penelitian ini terdiri dari uji statistic deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	54	58	85	79,20	6,045
Disiplin Kerja	54	49	71	66,30	4,959
Kompetensi	54	71	99	92,52	6,584
Motivasi	54	82	115	106,13	7,544
Valid N (listwise)	54				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai memiliki nilai minimum dari total pernyataan variabel sebesar 58, nilai maksimum sebesar 85, rata-rata nilai dari total pernyataan sebesar 79,20 lebih besar dengan standar deviasi sebesar 6,045.

2. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja memiliki nilai minimum dari total pernyataan variabel sebesar 49, nilai maksimum sebesar 71, rata-rata nilai dari total pernyataan sebesar 66,30 lebih besar dengan standar deviasi sebesar 4,959.

3. Kompetensi (X2)

Kompetensi memiliki nilai minimum dari total pernyataan variabel sebesar 71, nilai maksimum sebesar 99, rata-rata nilai dari total pernyataan sebesar 92,52 lebih besar dengan standar deviasi sebesar 6,584.

4. Motivasi (X3)

Motivasi memiliki nilai minimum dari total pernyataan variabel sebesar 82, nilai maksimum sebesar 115, rata-rata nilai dari total pernyataan sebesar 106,13 lebih besar dengan standar deviasi sebesar 7,544.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,598	0,268	Valid
	X1.2	0,673	0,268	Valid
	X1.3	0,491	0,268	Valid
	X1.4	0,553	0,268	Valid
	X1.5	0,676	0,268	Valid
	X1.6	0,666	0,268	Valid
	X1.7	0,640	0,268	Valid
	X1.8	0,560	0,268	Valid
	X1.9	0,503	0,268	Valid
	X1.10	0,611	0,268	Valid
	X1.11	0,651	0,268	Valid
	X1.12	0,629	0,268	Valid
	X1.13	0,555	0,268	Valid
	X1.14	0,623	0,268	Valid
	X1.15	0,590	0,268	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,640	0,268	Valid
	X2.2	0,640	0,268	Valid
	X2.3	0,591	0,268	Valid
	X2.4	0,619	0,268	Valid
	X2.5	0,629	0,268	Valid
	X2.6	0,595	0,268	Valid
	X2.7	0,595	0,268	Valid
	X2.8	0,665	0,268	Valid
	X2.9	0,494	0,268	Valid
	X2.10	0,586	0,268	Valid
	X2.11	0,666	0,268	Valid
	X2.12	0,577	0,268	Valid
	X2.13	0,628	0,268	Valid
	X2.14	0,425	0,268	Valid
	X2.15	0,545	0,268	Valid
	X2.16	0,584	0,268	Valid
	X2.17	0,451	0,268	Valid

Motivasi (X3)	X2.18	0,568	0,268	Valid
	X2.19	0,666	0,268	Valid
	X2.20	0,529	0,268	Valid
	X2.21	0,688	0,268	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,529	0,268	Valid
	X3.2	0,617	0,268	Valid
	X3.3	0,511	0,268	Valid
	X3.4	0,488	0,268	Valid
	X3.5	0,588	0,268	Valid
	X3.6	0,496	0,268	Valid
	X3.7	0,597	0,268	Valid
	X3.8	0,646	0,268	Valid
	X3.9	0,642	0,268	Valid
	X3.10	0,563	0,268	Valid
	X3.11	0,378	0,268	Valid
	X3.12	0,509	0,268	Valid
	X3.13	0,535	0,268	Valid
	X3.14	0,638	0,268	Valid
	X3.15	0,388	0,268	Valid
	X3.16	0,649	0,268	Valid
	X3.17	0,504	0,268	Valid
	X3.18	0,399	0,268	Valid
	X3.19	0,624	0,268	Valid
	X3.20	0,506	0,268	Valid
	X3.21	0,595	0,268	Valid
	X3.22	0,483	0,268	Valid
	X3.23	0,569	0,268	Valid
	X3.24	0,472	0,268	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,463	0,268	Valid
	Y.2	0,347	0,268	Valid
	Y.3	0,373	0,268	Valid
	Y.4	0,385	0,268	Valid
	Y.5	0,313	0,268	Valid
	Y.6	0,376	0,268	Valid
	Y.7	0,351	0,268	Valid
	Y.8	0,391	0,268	Valid
	Y.9	0,353	0,268	Valid
	Y.10	0,363	0,268	Valid
	Y.11	0,450	0,268	Valid
	Y.12	0,347	0,268	Valid
	Y.13	0,364	0,268	Valid
	Y.14	0,492	0,268	Valid
	Y.15	0,334	0,268	Valid
	Y.16	0,489	0,268	Valid
	Y.17	0,414	0,268	Valid
	Y.18	0,521	0,268	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,268 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memnuhi syarat asumsi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,929	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,946	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	0,951	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,972	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada disiplin kerja (X1) sebesar 0,929, kompetensi (X2) sebesar 0,946, motivasi (X3) sebesar 0,951 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,972 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

Uji Normalitas Data

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36245502
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.060
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan dari tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	0,170	5,875	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi	0,158	6,347	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,292	3,425	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.666	2,989			-,223	,825
Disiplin kerja	,122	,099	,410		1,233	,223
Komptensi	-,108	,078	-,482		-1,394	,169
Motivasi	,041	,050	,212		,834	,408

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 9 dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,342	4,927		-,272	,786
Disiplin Kerja	,485	,163	,398	2,969	,005
Kompetensi	,302	,128	,329	2,365	,022
Motivasi	,193	,082	,240	2,349	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,342 + 0,485 + 0,302 + 0,193 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,342 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan berada pada nilai 1,342.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,485 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,485 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik penerapan disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar 0,302 artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi penerapan kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3) sebesar 0,193 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi (X3) sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik penerapan motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

5. Standar eror (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Simultan (uji T)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji T)

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,342	4,927		-,272	,786
	Disiplin Kerja	,485	,163	,398	2,969	,005
	Kompetensi	,302	,128	,329	2,365	,022
	Motivasi	,193	,082	,240	2,349	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 11 diatas maka hasil pengujian secara persial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai tHitung (2,969) > tTabel (2,008) dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai tHitung (2,365) > tTabel (2,008) dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, maka H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai tHitung (2,349) > tTabel (2,008) dengan Tingkat nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,847	,838

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 12 di atas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,838 atau 83,8%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi memiliki semangat kerja yang tinggi, inisiatif yang kuat, dan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan
 - a. Bagi instansi perlu penguatan kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan. sebaiknya mengadakan pelatihan berkala bagi staf dan petugas lainnya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas setiap pegawai. Fokus pada pengembangan kemampuan komunikasi dan pemahaman teknologi terbaru.
 - b. Kantor Camat Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan diharapkan dapat memperhatikan lebih lanjut mengenai pegawai yang belum berhasil menghasilkan skill yang berkompeten sesuai target yang ditetapkan dan diharapkan dan juga lebih memperhatikan pemberian waktu dalam penyelesaian tugas, agar pegawai bisa mencapai target yang diinginkan.
 - c. Setiap pegawai harus mampu memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi agar pelayanan terhadap masyarakat dapat

terlaksanakan dengan baik serta agar dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69– 80.
- Budiyanto, M., & Machali, I. (2014). Pembentukan Karakter Mandiri Melalui Pendidikan Agriculture Di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(2), 108–122.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64.
- Hasibuan. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kemiskinan* (Vol. 4, Issue 1).
- Hidayat, H., Adhyka, N., & Wardianti, S. (2023). Factors Related to Mother of Toddler to Come to
- Huda, O. N., Nasution, S., Handayani, S., & ... (2024). Cara Meningkatkan Keterampilan Dan Produktivitas Pekerja Pada Kebun Sayur Central Hidroponik Bengkulu. *Jurnal Dehasen*
- Jalil. M., A., Sabri, S., & Panea, Y. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10.
- Kurnia, U., & Sutrisno, N. (2012). Agricultural Environmental Management Strategy. *Jurnal Sumberdaya Lahan*.
- Nur Affini, D., & Hikmah Perkasa, D. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Oktaviona, A. (2024). *Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Yuki Prima Anugrah Palembang*. Universitas Tridinanti.
- Rerung, R. R. (2018). Penerapan Data Mining dengan Memanfaatkan Metode Association Rule untuk Promosi Produk. *Jurnal Teknologi Rekayasa*, 3(1), 89.
- Rizky, M. A., & Wibowo, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Indepedensi,Skeptisisme

- dan Pelatihan Auditor Terhadap Kemampuan Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1(2), 11–15.
- Rusvitawati, D., Sugianti, T., & Dewi, M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 1–16.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tauwi, Masyaili, & Haris, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe The Effect of Organizational Commitment and Motivation on Performance of Education and Culture Services Konawe District. *Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri*, 2(3), 695–708.
- Widayanti, H. W., Kamilah, M., & Siswoyo, A. A. (2024). Penerapan Keterampilan Menulis Cerita Fiksi Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Learning Tipe Jigsaw Dengan Instrumen Non-Tes Cerita Gambar Berseri Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Sekolah Dasar. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Wijaya, & Fauji. (2021). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian di Kedai Choco Story* (Vol. 5, Issue 3).
- Wulandari, T., Hasanah, L., & Firmansyah, A. (2022). *Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 7(3), 101–109..