



ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ALOR TIMUR LAUT KABUPATEN ALOR

Musa Langasa¹, Alvonso Fanisius Gorang², Theresia Lounggina Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, dimana setiap organisasi dalam mencapai tujuannya memerlukan kontribusi kinerjanya sendiri. Kinerja berorientasi pada hasil kerja atau prestasi kerja suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja yaitu pegawai atau pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari diri seorang pegawai, atau dengan kata lain pegawai selalu mempunyai potensi untuk menghasilkan kinerja dari setiap aktivitas kerjanya, namun kinerja yang dihasilkan akan berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, dimana variasi kinerjanya yaitu ada yang baik dan baik. ada pula yang buruk, dan setiap kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan pekerja atau karyawan dan meliputi kompetensi, disiplin kerja dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing : pertama, kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Alor timur laut kabupaten Alor, kedua, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Alor timur laut kabupaten Alor, ketiga, motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Alor timur laut kabupaten Alor dan pengaruh bersama-sama kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Alor timur laut kabupaten Alor.

Penelitian yang dimaksud menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan menggunakan angket, observasi dan wawancara serta data sekunder yang diambil dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan dokumentasi. Dan setiap data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan variabel kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil penelitian secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. Dan hasil penelitian secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. Hal ini juga mengartikan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat Disiplin pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. Kemudian Hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. . Hal ini juga mengartikan bahwa semakin tinggi atau rendah motivasi pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor. Serta hasil penelitian secara simulta kompetensi, disiplin kerja dan motivasi

Keywords: secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten Alor
competency, work discipline, motivation, performance

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Langasa, M., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ALOR TIMUR LAUT KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 323-343. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14968>

PENDAHULUAN

Bagian terpenting dari kehidupan suatu organisasi ialah mencapai tujuannya, apabila tujuan dicapai atau tercapai maka organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil, baik tujuan dimaksud berorientasi pada pencarian keuntungan (profitgo) maupun lainnya yang bukan untuk keuntungan (nonprofit). Namun dalam mewujudkan tujuan, setiap organisasi membutuhkan peranya sumber daya manusia (SDM) yakni karyawan/I dalam suatu perusahaan dan pegawai/ honorer/tenaga latihan atau istilah lainnya dalam organisasi pemerintahan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi manusiawi yakni akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) serta kemampuan lainnya yang dimiliki karyawan atau pegawai sebagaimana dimaksud. Potensi-potensi tersebut dapat menentukan atau mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan dan pegawai baik itu dalam berkomunikasi, bersosialisasi, dan bekerja dalam suatu organisasi.

Oleh sebab itu sumber daya manusia sebagaimana dimaksudkan dapat berperan sebagai penggerak organisasi yang menyumbangkan potensi-potensi tersebut melalui perilaku-perilaku yang efektif dan efisien untuk melahirkan prestasi-prestasi kerja atau kinerja dari suatu pekerjaan yang merupakan tuntutan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan organisasi hanya akan tercapai apabila sumberdaya manusia sebagaimana dimaksud secara efektif dan efisien menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pekerjaan karyawan atau pegawai, sebuah pekerjaan yang dilaksanakannya berpotensi menghasilkan suatu kinerja yang dapat berdampak pada organisasi dimana karyawan atau pegawai tersebut dapat bekerja.

Menurut Kasmir, (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau nilai dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan atau pegawai dari suatu masa kerja tertentu. Dan setiap kinerja yang di capai oleh pegawai atau karyawan hasilnya bisa saja buruk atau juga baik dan keduanya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Baik atau buruknya suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai factor baik personal, lingkungan, kepemimpinan, budaya serta lain-lain. Diantaranya dapat dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara, (2017) bahwa “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah kemampuan (ability) atau kompetensi dan motivasi, dan juga factor lainnya sebagaimana

dikemukakan oleh Kasmir, (2016), bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku diantaranya adalah Displin kerja.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai, bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya. Oleh karena itu dalam hal ini kompetensi menjadi bagian terpenting sebab kompetensi berorientasi pada sesuatu yang fundamental (mendasar), yang mensyarat atau dapat memfasilitasi pegawai untuk dapat bekerja, dimana karena seorang pegawai sedapat mungkin bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya apabila ia memiliki pengetahuan, keahlian serta motivasi atau komitmen pada bidang tertentu.

Motivasi merupakan kunci utama seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi memberi kekuatan bagi seseorang untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan yang menjadi harapannya. Tanpa adanya motivasi maka sangat sulit untuk mewujudkan harapan dan cita-citanya. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku bekerja. Menurut Kurniasari, (2018) istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti bergerak (to move). Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi atau motif, antara lain kebutuhan, desakan keinginan dan dorongan. Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara jiwa, sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dalam diri seseorang. Motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental yang memberikan energi dan mendorong manusia untuk melakukan sesuatu.

Disiplin merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (self control) yang merupakan bagian dalam diri manusia. Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai-nilai ketaatan pada suatu aturan. Disiplin mampu menciptakan individu yang dapat memahami serta dapat membedakan hal-hal yang harusnya dilakukan, wajib dilakukan, atau hal-hal yang seharusnya dilarang untuk dilakukan. Disiplin juga diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam bentuk perbuatan atau perilaku individu, kelompok masyarakat yang berupa ketaatan pada peraturan juga norma yang berlaku dalam masyarakat.

Sebagaimana organisasi lainnya sangat mengharapkan kinerja yang baik dari pegawai atau karyawannya, dikarenakan setiap kinerja yang dihasilkan secara langsung berdampak pada organisasi. Demikian pula bagi Kecamatan Alor Timur Laut dimana sebagai bagian dari organisasi pemerintah Daerah Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kecamatan Alor Timur Laut mendapatkan pelimpahan kewenangan yakni berkoordinasi dengan pemerintah Daerah Kabupaten Alor dan melayani masyarakat Alor Timur Laut dalam pelayanan public dan pemberdayaan masyarakat sebagaimana yang dimaksudkan Undang-undang

UU No. 23 Th.2014. Dalam mewujudkan pelayanan tersebut sebagai tujuan dari pemerintah Kecamatan Alor Timur Laut prestasi kerja atau kinerja yang baik dari pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur laut menjadi tuntutan untuk diwujudkannyatakan.

KAJIAN LITERATUR

Pegawai

Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi pekerjaan, kualitas kerja atau hasil kerja secara langsung yang berdampak pada organisasi.

Pegawai adalah orong pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Secara kongkrit pengertian pegawai dapat diuraikan Dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian. Bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seorang warga atau masyarakat Indonesia yang mengabdikan pada negara Kesatuan Republik Indonesia melalui Pemerintahan dengan suatu jabatan yang memiliki tugas dan tanggungjawab tertentu yang harus dikerjakan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Fahmi, (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir, (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian kerja atau hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kompetensi

Secara etimologis, kata “kompetensi” diadopsi dari bahasa Inggris, yaitu “competence” atau “competency” yang memiliki arti yaitu kecakapan, kemampuan dan wewenang. Kecakapan berorientasi pada kepandaian atau kecerdasan mengerjakan sesuatu, oleh karena ini kecakapan basisnya ada pada Intelligence

Quotient (IQ). Kemampuan berorientasi pada kesanggupan, kekuatan dan kekayaan pada unsur lingkungannya sedikit meluas bahwa ia tidak terlepas dari Intelligence Quotient namun berorientasi juga pada Emocinal Quotien (EQ) dan fisik atau otot yang memfasilitasi seseorang untuk dapat melakukan, memecahkan atau menyelesaikan sesuatu masalah. Sedangkan wewenang berorientasi pada hak seseorang untuk memutuskan melakukan sesuatu.

Pada pengertian ini dapat diamati bahwa kompetensi didalamnya mengandung berbagai unsur esensial seorang manusia (individu) yang di kombinasi atau dikolaborasikan yakni penalaran, emosional dan fisik.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila melibatkan atau memprioritaskan kompetensi dalam bekerja sesungguhnya keutuhan seseorang atau individu dipertaruhkan secara total.

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015)

Dan menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan melihat seluruh uraian di atas dapat diamati bahwa adanya konsistensi oleh karena itu disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan, menyelesaikan atau memecahkan suatu masalah baik itu pekerjaan atau tanggung jawab tertentu, maupun lainnya berdasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Disiplin memiliki kaitan dengan pengendalian diri (self control) yang merupakan bagian dalam diri manusia. Disiplin merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menggambarkan nilai-nilai ketaatan pada suatu aturan. Disiplin mampu menciptakan individu yang dapat memahami serta dapat membedakan hal-hal yang harusnya dilakukan, wajib dilakukan, atau hal-hal yang seharusnya dilarang untuk dilakukan. Bagi individu yang berdisiplin, setiap sikap atau perilaku yang dilakukan bukanlah suatu beban tetapi malah akan menjadikan beban bagi dirinya apabila tidak berdisiplin. Sebab nilai-nilai kepatuhan telah melekat pada individu yang disiplin. Pada dasarnya nilai disiplin yang mantap pada diri manusia berasal dari kesadaran individu itu sendiri. Disiplin berarti mentaati tata tertib pada segala aspek kehidupan, baik di dalam pergaulan, dalam beragama, berbudaya dan dalam aspek kehidupan lainnya. Dengan demikian berarti disiplin merupakan ketaatan pada diri individu yang terbentuk melalui proses serangkaian tingkah laku individu yang menggambarkan nilai ketaatan.

Disiplin berkaitan dengan giatnya usaha dan pemenuhan target serta waktu yang tepat. Disiplin diri merujuk pada latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu atau menjalankan pola perilaku tertentu, walaupun sebenarnya yang ada adalah rasa malas. Disiplin berasal dari kata *discipline*, artinya seseorang yang belajar atau secara sukarela mengikuti sorang pemimpin. Disiplin merupakan metode yang digunakan untuk mencegah masalah perilaku atau menanggapi masalah yang berhubungan dengan perilaku dengan tujuan mengantisipasi kejadian yang sudah- sudah pada waktu mendatang.

Menurut catatan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disiplin merupakan ketaatan pada tata tertib yang ada, dan berdisiplin yang berarti mentaati tata tertib, serta kedisiplinan yang meliputi semua hal yang terkait dengan berdisiplin.

Kata disiplin merujuk pada instruksi sistematis yang juga berkaitan dengan murid (*disciple*). Untuk mendisiplinkan berarti menginstruksikan orang untuk mengikuti tatanan tertentu melalui aturan- aturan tertentu. Biasanya kata disiplin memiliki konotasi yang negatif, sebab kata disiplin digunakan untuk melangsungkan tatanan dan disertai dengan hukuman.

Selain pendapat tersebut, terdapat juga definisi mengenai kedisiplinan. Pengertian disiplin yang pertama, ditinjau dari segi bahasanya disiplin adalah latihan ingatan serta watak guna menciptakan pengawasan atau kontrol diri atau kebiasaan mematuhi ketentuan serta perintah.

Kedisiplinan juga memiliki arti latihan yang membuat orang merelakan dirinya untuk melaksanakan pola perilaku tertentu. Misalnya seperti orang yang memilih membaca pelajaran pada saat malam minggu pada saat orang lain sedang bersantai, maka orang tersebut adalah orang yang tengah mendisiplinkan dirinya.

Disiplin juga diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam bentuk perbuatan atau perilaku individu, kelompok masyarakat yang berupa ketaatan pada peraturan juga norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa disiplin merupakan kesadaran untuk melakukan segala sesuatu yang sesuai dengan tata tertib yang telah ditentukan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Motivasi

Menurut Kurniasari, (2018) istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*move*” yang berarti bergerak (*to move*). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Kaengke, (2018) motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Menurut (2017) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

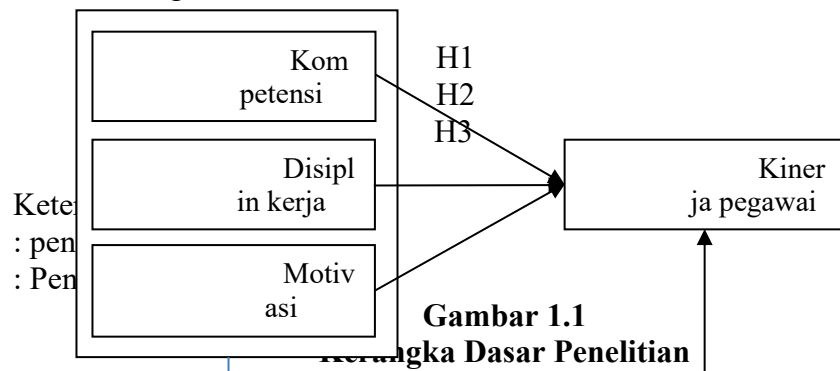
Menurut Irawati, (2018) motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang pegawai

mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Menurut Julianry, (2017) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian motivasi dapat dirumuskan sebagai suatu kekuatan atau energi untuk menggerakkan tingkah laku seseorang atau diri sendiri untuk beraktivitas. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang selalu ada motif tertentu sebagai dorongan untuk melakukan setiap tindakannya. Jadi, setiap kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang selalu ada motivasinya.

Berdasarkan kajian literature diatas maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Dari kerangka penelitian tersebut Maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:→

- H1 Kompetensi berpengaruh terhadap pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor
- H2 Disiplin berpengaruh terhadap pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor
- H3 Motivasi berpengaruh terhadap pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor
- H4 Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor
- H5 Diduga Besar pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor adalah sekitar 70-80%

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor kecamatan alor timur laut kabupaten alor dengan jumlah pegawai 30 orang dan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semuanya digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara (interview), kuesioner dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis pendahuluan yaitu statistik deskriptif serta uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji normalitas, dan uji reliabilitas. Kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolenieritas dan uji linearitas. Sedangkan

pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji parsial dan uji f atau uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL PEMBAHASAN

1. Analisis Pendahuluan

1). Statistik Deskriptif

a. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

o	Jenis Kelamin Responden	Banyaknya Responden	Persentase (%)
	Laki-Laki	23	76.67
	Perempuan	7	23.33
	Jumlah	30	100.00

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Pada tabel 1. diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki – laki berjumlah 23 orang atau 76,67% dan Perempuan berjumlah 7 orang atau 23,33%.

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat dalam dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

o	Umur Responden (Tahun)	Banyaknya Responden	Persentase (%)
	26-35	12	40.00
	36-45	9	30.00
	46-54	9	30.00
	Jumlah	30	100.00

Sumber : data olahan penulis, 2024

Pada tabel 2. diatas yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah usia sekitar 26-35 berjumlah 12 orang dengan persentase 40,00% sedangkan usia responden yang berusia sekitar 36-45 berjumlah 9 orang dengan persentase 30,00% sedangkan usia responden yang berusia sekitar 46-54 berjumlah 9 orang dengan persentase 30.00% maka persentase pada responden dalam hal usia yaitu 100%

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

o	Pendidikan Responden	Banyaknya Responden	Persentas i (%)
	SMA	18	60.00
	D3	2	6.67
	S1	10	33.33
	Jumlah	30	100.00

Sumber : data Olahan penulis 2024

Pada tabel 3. diatas yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah yang tamatan SMA berjumlah 18 orang dengan perentasi 60,00% sedangkan tamatan D3 berjumlah 2 orang dengan persentasi 6,67% dan tamatan S1 berjumlah 10 orang dengan persentasi 33,33% maka persentasi pada responden dalam hal pendidikan yaitu 100%.

d. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Identitas Responden Berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Identitas responden berdasarkan status kepegawaian

N o	Status Kepegawaian	Banyaknya Responden	Persenta si (%)
1	ASN	19	63.33
2	TENAGA LATIHAN	11	36.67
	JUMLAH	30	100.00

Sumber : data Olahan penulis 2024

Pada tabel 4. di atas yang menjadi responden berdasarkan status kepegawaiannya ialah Aparatur Sipil Negara Berjumlah 19 orang dengan presentasi 63,33% dan tenaga latihan berjumlah 11 orang dengan presentasi 36,67%. Maka persentasi pada responden dalam hal status kepegawaian yaitu 100%.

e. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Identitas responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Identitas Respoden Berdasarkan Jabatan

O	Jabatan	Banyaknya Responden	Persent asi (%)
	Camat	1	3.33
	Sekretaris	1	3.33
	Kepala Seksi	5	16.67
	Kepala Sub Bagian	2	6.67
	Bendahara	1	3.33
	Pengelola	6	20.00

	Analisis Laporan Keuangan	1	3.33
	Administrasi	2	6.67
	Staf	11	36.67
	Jumlah	30	100.00

Sumber : data Olahan penulis 2024

Pada tabel 4.5 di atas yang menjadi responden berdasarkan jabatan ialah Camat Berjumlah 1 orang dengan presentasi 3,33%, sekertsris berjumlah 1 orang dengan presentasi 3,33%, kepala seksi berjumlah 5 orang dengan presentasi 16,67%, kepala sub bagian berjumlah 2 orang dengan presentase 6,67%, bendahara berjumlah 1 orang dengan presentase 3,33%, pengelola berjumlah 6 orang dengan presentase 20,00%, analisis keuangan berjumlah 1 orang dengan presentase 3,33%, administrasi berjumlah 2 orang dengan presentase 6,67%, dan staf berjumlah 11 orang dengan presentase 36,67% Maka persentasi responden dalam hal status kepegawaian yaitu 100%.

2). Deskripsi Jawaban Responden

a. Variabel Kompetensi

Jawaban responden terhadap variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No Prnytn	JAWABAN RESPONDEN											
	S TS (1)		T S (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		ju mlah	
P 1		6.7		.3	6	53.3		3.3		.3.3	0	00
P 2		.7		3.3	6	3.3		0.0		.7	0	00
P 3		0.0		.3	1	6.7	2	0.0		.00	0	00
P 4		.7		0.0	5	0.0		0.0		.3	0	00
P 5		6.7		.7	0	3.3		0.0		.3	0	00

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diketahui bahwa untuk jawaban responden terbanyak untuk variabel Kompetensi pada jawaban kurang setuju diikuti sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Variebel Displin Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel disiplin keja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja

JAWABAN RESPONDEN												
No Prnytn n	S TS (1)		TS (2)		KS(3)		S (4)		SS (5)		ju mlah	

1	F	0.0	3.3	1	0.0	0.0	.7	0	00	
2	F	0.0	6.7	2	0.0	0.0	.3	0	00	
3	F	0.0	4	6.7	4	6.7	3.3	.7	0	00
4	F	.3	.7	6	.3	9	3.3	3.3	0	00
5	F	0.0	.3	3	6.7	4	6.7	.3	0	00

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan tabel 7. diatas diketahui bahwa untuk jawaban responden terbanyak untuk variabel disiplin kerja pada setuju, diikuti kurang setuju, tidak setuju, sanagat tidak setuju dan sangat setuju.

c. Variebel motivasi

Deskripsi jawaban responden variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Jawaban Responden Variabel Motivasi

JAWABAN RESPONDEN												
No Prnytn	ST		T		KS		S		SS		ju mlah	
	S (1)		S (2)		(3)		(4)		(4)			
P 1		0.0		6.7	1	6.7	0	3.3		.3	0	00
P 2		3.3		.7	1	6.7	2	0.0		.3	0	00
P 3		.7		.3		0.0	4	6.7		3.3	0	00
P 4		.7		6.7		6.7	7	6.7		.3	0	00
P 5		3.3		.3		.00	1	0.0		.3	0	00

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan tabel 8. diatas diketahui bahwa untuk jawaban responden terbanyak untuk variabel Motivasi pada setuju, diikuti kurang setuju, tidak setuju, sanagat tidak setuju dan sangat setuju.

d. Deskripsi Jawaban Responden variebel Kinerja Pegawai

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Jawaban Responden Kinerja Pegawai

JAWABAN RESPONDEN												
No Prnytn	S		TS		K		S		SS		jum lah	
	TS (1)		(2)		S(3)		(4)		(5)			
1		0.0		.7	2	0.0		6.7		6.7	0	00

2	P		.3		.7	9	3.3		0.0		.7	0	00
3	P		6.7		.7		3.3	2	0.0		3.3	0	00
4	P		0.0		.3	2	0.0		6.7		0.0	0	00
5	P		6.7		0.0		0.0		6.7		6.7	0	00

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa untuk jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai pada kurang setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju dan sangat setuju.

2. Uji Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas

a. Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil uji Validtitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Keterangan
P.1	0.544	$\geq 0,3$	Valid
P.2	0.798	$\geq 0,3$	Valid
P.3	0.538	$\geq 0,3$	Valid
P.4	0.666	$\geq 0,3$	Valid
P.5	0.644	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan hasil pegujian Pada Tabel 4.6 diatas maka hasil tiap butir pernyataan menghasilkan kuesioner r-hitung lebih besar dari pada syarat yang ditentukan maka instrumen penelitian tiap butir pernyataan yang berjumlah 5 pernyataan untuk variabel kompetensi semua butir pernyataan adalah valid.

b. Disiplin kerja

Hasil uji validitas variabel Disipln kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Validtitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r-hitung	Syarat	Keterangan
P.1	0.646	$\geq 0,3$	Valid
P.2	0.559	$\geq 0,3$	Valid
P.3	0.706	$\geq 0,3$	Valid
P.4	0.550	$\geq 0,3$	Valid
P.5	0.667	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan hasil pegujian Pada Tabel 4.7 diatas maka hasil tiap butir pernyataan menghasilkan kuesioner r-hitung lebih besar dari pada syarat yang ditentukan maka instrumen penelitian tiap butir pernyataan yang berjumlah 5 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja semua butir pernyataan adalah valid.

c. Motivasi

Hasil uji validitas varabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil uji Validtitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r- hitung	Syarat	Keterangan
P.1	0.659	$\geq 0,3$	Valid
P.2	0.610	$\geq 0,3$	Valid
P.3	0.573	$\geq 0,3$	Valid
P.4	0.845	$\geq 0,3$	Valid
P.5	0.659	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarka hasil pegujian Pada Tabel 12. diatas maka hasil tiap butir pernyataan menghasilkan kuesioner r-hitung lebih besar dari pada syarat yang ditentukan maka instrumen penelitian tiap butir pernyataan yang berjumlah 5 pernyataan untuk variabel Motivasi semua butir pernyataan adalah valid.

d. Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil uji Validtitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	r- hitung	Syarat	Keterangan
P.1	0.513	$\geq 0,3$	Valid
P.2	0.628	$\geq 0,3$	Valid
P.3	0.667	$\geq 0,3$	Valid
P.4	0.713	$\geq 0,3$	Valid
P.5	0.513	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarka hasil pegujian Pada Tabel 13. diatas maka hasil tiap butir pernyataan menghasilkan kuesioner r-hitung lebih besar dari pada syarat yang ditentukan maka instrumen penelitian tiap butir pernyataan yang berjumlah 5 pernyataan untuk variabel Motivasi semua butir pernyataan adalah valid.

2). Uji Reliabilitas

hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	syarat	Keterangan
kompetensi	0.614	$\geq 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja	0.622	$\geq 0,6$	Reliabel
motivasi	0.705	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.689	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber : data olahan peneliti 2024

Berdasarkan tabel 14. tersebut diatas, diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih bersar dari syarat yang ditetapkan yakni 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai diatas dari cronbach alpha.

3). Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

			Unstanda rdized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std.	3.964844
		Deviation	11
Most Differences	Extreme	Absolute	.109
		Positive	.089
		Negative	-.109
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Sumber : data olahan Peneliti 2024

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolomogrov smirnov didapatkan hasil singnifikan dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf sigifikan 0,05. Sehigga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tebel 16. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standa rdized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10. 097	6.00 3		1. 682	. 105
	KOMPETE NSI	- .054	.234	-.044	- .233	. 818
	DISIPLIN KERJA	.34 3	.229	.293	1. 499	. 146
	MOTIVASI	.08 3	.215	.075	.3 87	. 702

Sumber : Olahan Peneliti 2024

Dari hasil tabel 16. uji Hetrokedastisitas hasil singnifikan dari varabel bebas atau variabel X1 sebesar 0,818 dan X2 sebesar 0,146 serta X3 sebesar 0,702 diatas dari nilai standar singnifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

c. Uji Multikoleniaritas

Hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstan dardized Coefficients		Stand ardized Coefficients	ig.	Colli nearity Statistics	Col linearity Statistics
			S td. Error	Beta		Tole rance	VI F
	(C onstant)	0.09 7	.003 6		.682 105		
	X1	.054 234	. 234	-.044	.233 818	.965	1.0 36
	X2	.343 229	. 229	.293	.499 146	.897	1.1 14
	X3	.083 215	. 215	.075	.387 702	.916	1.0 92

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

Dari perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikoliniearitas variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10 sedangkan nilai dari tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinearitas.

d. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linearitas Kompetensi

			Sum of Squares	f	M ean Square	ig S	
*	B etween Groups	(Combi ned)	150. 317	0	1 5.032	788	. 641
		Linearit y	5.50 2		5. 502	288	. 597
		Deviati on from Linearity	144. 814		1 6.090	844	. 587
	Within Groups		362. 383	9	1 9.073		
	Total		512. 700	9			

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

Dari data dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai singnifikan variabel Kompetensi sebesar 0,587 nilai ini lebih besar dari nilai alfa 0,05 karena itu disimpulakn bahwa ada hubungan linear yang singnifikan antara variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja

			Su m of Squares	f	Me an Square	F	S ig
* X2	Between Groups	(Combined)	138. 033		15. 337	819	. 606
		Linearity	53.0 41		53. 041	2 .831	. 108
		Deviation from Linearity	84.9 92		10. 624	. 567	. 792
	Within Groups		374. 667	0	18. 733		
	Total		512. 700	9			

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

Dari data dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin kerja sebesar 0,792 nilai ini lebih besar dari nilai alfa 0,05 karena itu disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas Motivasi

			Su m of Squares	f	Me an Square		Si g
* X3	Between Groups	(Combined)	206 .533	2	17. 211	956	. 21
		Linearity	13. 565		13. 565	753	. 98
		Deviation from Linearity	192 .968	1	17. 543	974	. 03
	Within Groups		306 .167	7	18. 010		
	Total		512 .700	9			

Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

Dari data dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi sebesar 0,503 nilai ini lebih besar dari nilai alfa 0,05 karena itu disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara Motivasi dengan Variabel Kinerja Pegawai.

4). Analisis Lanjutan

Hasil Uji regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardize d Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	10.097	6.003		1.682	.105
	KOMPETENSI	.946	.234	.385	.4	.000
	DISIPLIN KERJA	1.343	.229	.580	.5	.000
	MOTIVASI	1.083	.215	.494	.5	.000

Sumber : Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.21 maka diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda seperti berikut :

$$Y = 10,097 + 0,385X_1 + 0,580X_2 + 0,494X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,097 mengandung makna bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi memiliki nilai konstan maka nilai variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar atau adalah 10,097.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,385 memiliki arti bahwa setiap peningkatan variabel Kompetensi terhadap pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai juga bertambah sebesar 38,5% dengan ketentuan variabel bebas yang lain tetap atau konstan
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,580 memiliki arti bahwa setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja terhadap pegawai di Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor sebesar satu satuan , maka akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai juga bertambah sebesar 58% dengan ketentuan variabel bebas yang lain tetap atau konstan
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi 0,494 memiliki arti bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi terhadap pegawai di Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai juga bertambah sebesar 49,4% dengan ketentuan variabel bebas yang lain tetap atau konstan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau parsial, uji F atau uji simultan, dan koefisien determinasi.

5). Pengujian Hipotesis

a. Uji t Atau Uji Parsial

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 21. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
(Constant)	10.097	6.003		1.682	.105

KOMPETE	.946	.23	.385	4	.
NSI		4		.038	000
DISIPLIN	1.34	.22	.580	5	.
KERJA	3	9		.864	000
MOTIVAS	1.08	.21	.494	5	.
I	3	5		.041	000

Sumber : Olahan Peneliti 2024

Pengujian hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga dilakukan sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor dengan Hipotesis : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.21, maka diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kompetensi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

2) Uji Hipotesis Kedua

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor dengan Hipotesis : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.21, maka diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

3) Uji Hipotesis Ketiga

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor dengan Hipotesis : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.21, maka diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

b. Uji F Atau Uji Simultan

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	ig.
Regression	1540.287	3	513.429	9.282	.000 ^b

	Residual	455.880	26	17.534		
	Total	1996.167	29			

Sumber : Olahan Peneliti 2024

Hipotesis Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.22, maka diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 ($0.000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor.

6). Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.772	.745	4.18734

Sumber : Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 23. maka didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,772 atau 77,2% yang artinya pengaruh variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor sebesar 77,2%. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor adalah sekitar 70 – 80% diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya kompetensi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.

2. Hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya disiplin kerja maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.
3. Hasil penelitian secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya motivasi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000.
4. Hasil penelitian secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya kompetensi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Alor Timur Laut Kabupaten Alor sebesar 77,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) att the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>

- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230-244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>