

Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Enjen Supriyadi ¹, Panji Hendrarso ²

^{1,2} Program Pascasarjana, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ enjensupriyadi@gmail.com, panjihendrarso@yahoo.com

* Corresponding author : Enjen Supriyadi

ARTICLE INFO

Article history

Received

Revised

Accepted

Keywords

Motivasi;
Kompetensi;
Disiplin;
Kinerja.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi pengaruh Motivasi, kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Teknik sampling adalah sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 46 responden, yang merupakan pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial (uji t) dan analisis regresi linier berganda (uji F). Hasil Uji t variabel motivasi menunjukkan bahwa: $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,085 > 2,698$ dengan nilai Sig $< 0,05$, ini berarti motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t variabel kompetensi menunjukkan bahwa: $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0,960 < 1,302$ dengan nilai Sig $> 0,05$, ini berarti kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil Uji t variabel disiplin menunjukkan bahwa: $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,923 > 1,682$ dengan nilai Sig $> 0,05$, ini berarti disiplin secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 35,464$, dan nilai Sig. = $0,000$. Sedangkan untuk nilai $F_{tabel} = 2,83$, ini berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai Sig $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara dan besarnya pengaruh dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah 69,7%.

PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena kinerja mencerminkan ukuran keberhasilan suatu organisasi. Terkait dengan kinerja pegawai, Hasibuan (2013:105) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sementara itu Bangun (2012:231) mengemukakan pendapatnya bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013:141) “motivasi berarti dorongan atau menggerakkan.

Kemampuan/kompetensi dan motivasi yang baik perlu dimiliki oleh pegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Wibowo (2015:271), mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill dan

akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien (Ilmi, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai aspek penting lain yang juga harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik. Disiplin datang dari masing-masing individu yang diaktualisasikan dengan melaksanakan semua peraturan dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan karena kedisiplinan itu berasal dari kesadaran diri yang mendalam. Pembentukan disiplin diri adalah pembentukan sikap untuk tunduk dan taat atas segala ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi. Disiplin kerja dapat diterjemahkan sebagai aplikasi manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Heriyanto et al., 2018).

Permasalahan ASN yang lain yang juga masih banyak ditemui adalah terkait dengan kompetensi ASN. Salah satu kompetensi ASN yang masih kurang adalah kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi seperti mengoperasikan komputer dan internet. Permasalahan ASN dalam aspek disiplin, motivasi maupun kompetensi tentunya harus segera diatasi mengingat ASN sebagai abdi negara mempunyai tugas dan peran yang berat. Peran dan tugas ASN dapat dilihat di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11, di mana pada pasal tersebut dijelaskan bahwa Pegawai ASN bertugas:

- a) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b) Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas dan;
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Secara administratif wilayah Kabupaten Bekasi terbagi dalam 23 Kecamatan yang meliputi 8 kelurahan dan 179 desa. Luas wilayahnya mencapai 127.388 Ha. Salah satu Kecamatan di wilayah Kabupaten Bekasi adalah Kecamatan Cikarang Utara. Kecamatan Cikarang Utara terdiri atas 11 desa dengan jumlah penduduk pada tahun 2022 sebanyak 239.544 jiwa. Cikarang Utara merupakan daerah industri, perdagangan dan bisnis.

Sebagai salah satu perangkat daerah di Kabupaten Bekasi Kecamatan Cikarang Utara bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Kecamatan yang diatur melalui Peraturan Bupati Bekasi Nomor 85 Tahun 2020 Tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Bekasi. Peraturan Bupati lainnya yang menjadi pedoman kerja Kecamatan Cikarang Utara adalah Peraturan Bupati Bekasi Nomor: 67 Tahun 2020 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan dari permasalahan yang disampaikan di atas, sesuai dengan fokus penelitian pada aspek motivasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Utara”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

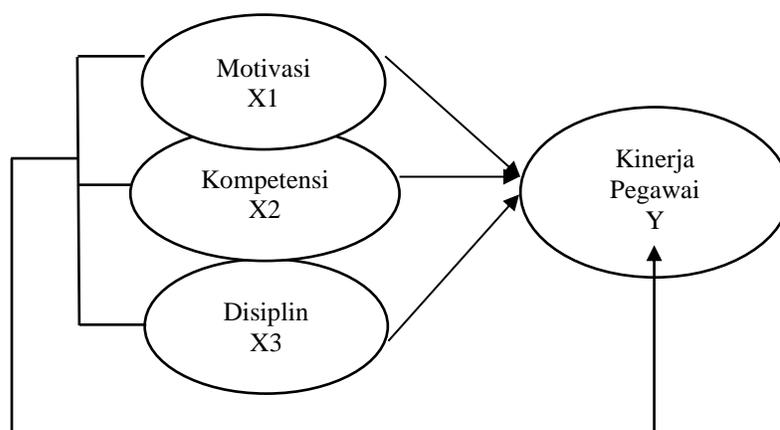
1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang utara?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanasi. Menurut Sugiyono (2018: 11) menyatakan penelitian eksplanasi adalah “Penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel lain.”. Penelitian ini berupaya memperoleh penjelasan mengenai perubahan suatu variabel bebas (sebab) dan pengaruhnya terhadap perubahan variabel terikat (akibat). Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Kecamatan Cikarang Utara sebanyak 46 orang.

Desain Penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Uji validitas yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi product moment. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Koefisien *Cronbach's Alpha* (C_a). Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliabel) apabila nilai *Cronbach's Alpha* (C_a) lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali, 2016).

PENGUJIAN HIPOTESIS

- 1) **Uji Korelasi:** Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi Person Product Momen.
- 2) **Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) :** Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.
- 3) **Analisis Regresi Linier Berganda :** Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independent terhadap variabel dependen. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

- 4) **Uji F** : Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikan F lebih besar dari 5% atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti secara bersama sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 5) **Uji Parsial (Uji t)**: Sedangkan untuk menguji koefisien regresi fungsi pangkat secara individu, digunakan uji t. Dengan nilai signifikan t lebih kecil 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya jika signifikan t lebih besar dari 5% atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas instrumen variabel Motivasi (X_1), variabel Kompetensi (X_2), variabel Disiplin (X_3) dan variabel Kinerja (Y) menunjukkan seluruh item r hitung $>$ r tabel dengan demikian maka seluruh item dinyatakan valid, dengan demikian dapat dijadikan untuk pengambilan data lebih lanjut.

Hasil uji reliabilitas instrument dengan menggunakan *Cronbach,s Alpha* dimana secara konsep dikatakan suatu instrument realibel apabila *Cronbach,s Alpha* $>0,6$, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel r hitung $>$ r tabel dengan demikian maka dinyatakan realibel dengan demikian dapat dijadikan untuk pengambilan data lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas Indikator Variabel

VARIABEL	NILAI <i>CRONHBACH's ALPHA</i>	SYARAT	KETERANGAN
Motivasi (X_1)	0,908	> 0.6	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,899	> 0.6	Reliabel
Disiplin (X_3)	0,934	> 0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,958	> 0.6	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis Normal P-P Plot of Regression standardized Residual. Berikut adalah hasil uji normalitas

b. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikoleniaritas			
Variabel	Collinearity Statistics		Multikolinearitas
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X ₁)	0,105	9.566	Tidak
Kompetensi (X ₂)	0,106	9.390	Tidak
Disiplin (X ₃)	0,243	4.115	Tidak

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Dari Tabel di atas dapat terlihat bahwa semua variable mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variable-variabel independen tidak saling berkorelasi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Dalam penelitian ini pengujian korelasi menggunakan korelasi product moment, hal ini dikarenakan data yang dihasilkan adalah data normal. Hasil uji korelasi dengan menggunakan software SPSS 26.0 adalah sebagaimana tabel di bawah ini:

Hasil Uji Korelasi

Correlations					
		MOTIVASI	KOMPETENSI	DISIPLIN	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.941**	.858**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.941**	1	.856**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
DISIPLIN	Pearson Correlation	.858**	.856**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
KINERJA	Pearson Correlation	.831**	.769**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara variable motivasi, kompetensi, dan disiplin dengan kinerja. Nilai koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja sebesar 0,831. Nilai ini berada dalam rentang koefisien 0,80 – 1,00 memiliki arti bahwa terdapat keeratan hubungan yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya nilai motivasi maka nilai kinerja juga semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi antara kompetensi dan kinerja sebesar 0,769. Nilai ini berada dalam rentang koefisien 0,60 – 0,79 memiliki arti bahwa terdapat keeratan hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya nilai kompetensi maka nilai kinerja juga semakin meningkat. Nilai koefisien korelasi antara disiplin dan kinerja sebesar 0,786. Nilai ini berada dalam rentang koefisien 0,60 – 0,79 memiliki arti bahwa terdapat keeratan

hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya nilai disiplin maka nilai kinerja juga semakin meningkat.

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Hasil Uji Delta Koefisien Determinasi disajikan disajikan dalam tabel seperti di bawah ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.697	4.476
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Motivasi				

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0,847. Sedangkan nilai koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,7 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan disiplin. Sedangkan sisannya sebesar 30,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variable X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 0,697 (69,7%).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.035	4.941		.828	.075
	MOTIVASI	1.072	.348	.783	.085	.004
	KOMPETENSI	.354	.369	.242	.960	.342
	DISIPLIN	.448	.233	.320	.923	.061
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan tabel di atas maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sehingga, Kinerja (Y) = 9,035 + 1,072 X_1 + 0,354 X_2 + 0,448 X_3 + e;

- Nilai a sebesar 9,035 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi, kompetensi dan disiplin
- Nilai Koefisien regresi X_1 sebesar 1,072, menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 1,072, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai Koefisien regresi X_2 sebesar 0,354, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel

kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,354 dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 0,448, menunjukkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,448, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova yaitu uji statistik untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F juga digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan atau tidak signifikan.

Hipotesis penelitian ini adalah:

$H_0: \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ —► Motivasi, kompetensi, disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

$H_i: \beta_0 \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ —► Motivasi, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kriteria Uji

Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya bila signifikan F lebih besar dari 5% atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	2131.828		710.609	35.464	.000 ^b	
Residual	841.585	2	20.038			
Total	2973.413	5				

A. Dependent Variable: Kinerja

A. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui bahwasanya pada nilai $F = 35,464$, dan nilai $Sig. = 0,000$. Sedangkan untuk nilai F tabel = 2,83. Maka dari itu, dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menyebabkan bahwasanya pada variabel Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersam-sama) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_i diterima, hal ini berarti bahwa variabel-variabel (X_1), (X_2), (X_3), secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan hasil uji F di atas maka hipotesis H_0 ditolak dan hipotesia H_i diterima, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri atau parsial terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- $H_0 : \beta_1 = 0$ ▼ Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- $H_i : \beta_1 \neq 0$ ▼ Motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- $H_0 : \beta_2 = 0$ ▼ Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- $H_i : \beta_2 \neq 0$ ▼ Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- $H_0 : \beta_3 = 0$ ▼ Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- $H_i : \beta_3 \neq 0$ ▼ Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t dengan α sebesar 0,05.

Dasar pengambilan Keputusan adalah sebagai berikut :

- (1) berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$:
 - Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
 - Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- (2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS statistic 26.0
 - Jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 - Jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas (X) terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil uji pengaruh variabel motivasi, kompetensi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara dapat dilihat dalam tabel berikut:

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.035	4.941		1.828	.075
	MOTIVASI	1.072	.348	.783	3.085	.004
	KOMPETENSI	.354	.369	.242	.960	.342
	DISIPLIN	.448	.233	.320	1.923	.061

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Hasil Olah SPSS Statistic 26.0

Berdasarkan tabel 4.65 di atas dapat diketahui:

- 1) Variabel motivasi mempunyai t_{hitung} 3,085 dengan nilai Sig sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,698 dan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H_0 yang menyatakan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ditolak dan sebaliknya hipotesis H_i yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara.
- 2) Variabel kompetensi mempunyai t_{hitung} 0,960 dengan nilai Sig sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 1,302 dan nilai sig lebih besar dari 0,10. Dengan demikian hipotesis H_0 yang menyatakan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diterima dan sebaliknya hipotesis H_i yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara.

- 3) Variabel disiplin mempunyai t_{hitung} 1,923 dengan nilai Sig sebesar 0.061. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 1,682 dan nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H_0 yang menyatakan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja diterima dan sebaliknya hipotesis H_1 yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini berarti variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Hipotesis (H_1): $p \neq 0$: Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Utara

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama) dengan variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Hipotesis (H_1): $p \neq 0$: Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Utara

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi secara simultan (bersama-sama) dengan variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Variabel kompetensi mempunyai nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat.

3. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Hipotesis (H_1): $p \neq 0$: Disiplin (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Utara

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin secara simultan (bersama-sama) dengan variabel motivasi dan variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Variabel disiplin mempunyai nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat.

4. Pengaruh motivasi, kompetensi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Hipotesis (H_1): $p \neq 0$: Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Cikarang Utara

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa secara simultan (bersama-sama) motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara dengan koefisien pengaruh unstandardized sebesar 1,072

1. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara dengan koefisien pengaruh unstandardized sebesar 0,354.
2. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara dengan koefisien pengaruh unstandardized sebesar 0,448.
3. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh simultan (bersama-sama) variabel motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Utara. Kontribusi pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (R^2) sebesar 69,7 %. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,7 % kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 28,3 % dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variable X_1, X_2 dan X_3 terhadap variabel Y sebesar 0,697 (69,7%).

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2019. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. 2018. *The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara*. Management And Economics Journal (MEC-J), Vol. 2(Issue 3), 269–278.
- Ilmi, A.a. 2018. BISNIS, Vol.6, No. 2, Des 2018 17. *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Snack Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak, 6(2), 17-29*.
- Kadarwati. 2019. *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja SDM* Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Peraturan Bupati Bekasi No. 67 Tahun 2020 *tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi*.
- Peraturan Bupati Bekasi No. 85 Tahun 2020 *tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata kerja Kecamatan Kabupaten Bekasi*.
- Prawironegoro, Dewi Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Teori dan Praktik)* Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.dan Basri 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, H.Bedjo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi*
- Sumarjo, M., Priansa, D.J. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sutiono,Agus. dkk. 2011. *Memahami Goog Governance Dalam Pesrpektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2023 *tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Cetakan ke Lima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employed, Performance in Beverage Industri of Pakistan*. International Journal Of Academic Research in Accouting, Finance and nagement Science, 4(1), 293-298, <http://doi.org/10.6007/ijarafm/v4-l/630>