

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN JEBRES KOTA
SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program
Studi Manajemen

Nama : Sinta Cahyati Maryono

NIM : C0119021

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum SE.,MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2023



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Nama : Sinta Cahyati Maryono

NIM : C0119021

1. Saya menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya tulis saya dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar, akademik oleh pihak lain, kecuali pada bagian yang telah di rujuk dan disebut dalam daftar pustak. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dengan karya ini maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperoleh untuk disebarluaskan dan di publikasikan secara oleh Universitas Tunas Pembangunan bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 23 Mei 2023



Sinta Cahyati Maryono



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Nama : Sinta Cahyati Maryono

NIM : C0119021

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/peneliti yang telah peneliti selesaikan.

Surakarta 23 Mei 2023

Pembimbing II

Pembimbing I

(Kurniawati Darmaningrum, SE, MM)

NIDN:0621019302

(Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM)

NIDN:0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Kantor Kecamatan Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Nama : Sinta Cahyati Maryono

NIM : C0119021

Naskah publikasi telah di ajukan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : Rabu 21 Juni 2023

Ketua Penguji : Drs. Laksono Sumarto, MM

Sekretaris : Drs. Syahri Alhusin, MS

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



(Dra. Sri Wijastuti, MM)
NIDN : 0608106401

(Abdullah Zailani, SE, SAg, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN JEBRES KOTA SURAKARTA

Sinta Cahyati M¹, Mrihrahayu Rumaningsih², Kurniawati Darmaningrum³
^{1,2,3}**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tunas Pembangunan Surakarta**
Email : Sintacahya516@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of: (1) Competence, (2) Motivation, (3) Work Discipline on Work Performance of employees of the Jebres District Office, Surakarta City. This research is a quantitative type and uses a saturated sampling method. This study used a sample of 19 employees of the Jebres District Office, Surakarta City. This study used a questionnaire with a Likert scale. The study used statistical tests with the SPSS version 24 software application. The results and hypotheses in this study used a partial T test, simultaneous F test and R2 determination test. The test results show that competence, motivation and work discipline have a partial and simultaneous positive effect on work performance. Meanwhile, based on the results of the R2 determination test of 84.9%, which means the rest is caused by other variables not included by the authors in this study.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, and Work Achievement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari : (1) Kompetensi, (2) Motivasi, (3) Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Penelitian ini berjenis kuantitatif dan menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 19 orang pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Penelitian menggunakan uji statistik dengan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 24. Hasil penelitian dan hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T secara parsial, uji F secara simultan dan uji determinasi R2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji determinasi R2 sebesar 84,9% yang berarti sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan oleh penulis dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap organisasi, institusi, dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai sebuah tujuan. Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat rencana hingga evaluasi yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai keinginan instansi.

Seperti halnya instansi pemerintahan juga perlu meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Instansi pemerintahan khususnya di Kantor Kecamatan Jebres sering melakukan pelayanan umum bagi masyarakat. Maka dari itu penilaian prestasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Akan tetapi

ada beberapa pegawai yang kurang termotivasi dan disiplin untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang terlambat saat bekerja, sering keluar kantor saat masih jam kerja dan kurang bersemangat saat bekerja.

Dengan adanya motivasi yang baik bagi pegawai akan sangat berguna untuk menghasilkan kerja yang optimal dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi, pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta mereka kurang memiliki motivasi yang baik. Misalnya saat jam istirahat telah selesai masih ada pegawai yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah dimulai dan adapula tamu yang akan melakukan konsultasi terhadap pegawai tersebut.

Prestasi kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompetensi, dukungan langsung dari atasan, suasana kerja dan gaji (Agustini, 2019). Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kerja dapat ditingkatkan

dengan memberikan motivasi yang sudah ditentukan dengan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Ginawati (Baharuddin, Musa, dan Burhanuddin 2022)

Berdasarkan penelitian terkait yang dilakukan oleh Sri Rahayu, 2018 bahwa variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terkait yang dilakukan oleh Ayu Amaliah dkk (2022) bahwa pengaruh motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

Oleh karena beberapa uraian dan penelitian sebelumnya, penulis menjadikan kondisi tersebut sebagai bahan penelitian pada variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

2. Rumusan Masalah.

- a) Apakah variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta?
- b) Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta?
- c) Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta?
- d) Apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel disiplin terhadap variabel prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta?

3. Tujuan Penelitian

- a) Menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
- b) Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- c) Menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta
- d) Menganalisis apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari ketiga variabel independen

terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

4. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Peneliti
Mendapatkan ilmu dari hasil penelitian ini yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat menambah wawasan untuk pekerjaan sebenarnya.
- b) Bagi Universitas
Diharapkan hasil penelitian ini berguna untuk melengkapi literatur akademik fakultas dan ekonomi dan bisnis universitas tunas pembangunan Surakarta program studi manajemen dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c) Bagi Perusahaan Kantor
Diharapkan dapat membantu memecahkan masalah serta memotivasi semangat kerja untuk mencapai hasil yang maksimal terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres
- d) Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat menjadi gambaran atau rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikiembangkan dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

B. Landasan Teori

1. Landasan Teori

a) Kompetensi

Kompetensi menurut spencer and spencer dalam buku Nyoto, (2019) merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik dan cara untuk mengidentifikasi perilaku orang. Sedangkan menurut Jackson dan Schuler (Rahadi et al. 2021) mendefinisikan kompetensi sebagai keterampilan, pengetahuan kemampuan, dan karakteristik lain yang dibutuhkan seseorang untuk bekerja secara efektif.

b) Motivasi

Aguinis (Febriansah 2018), Motivasi kerja merupakan

kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang berkaitan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa, Herzberg (Agustini, 2019).

c) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah, Husnan (Agustini, 2019). Disiplin kerja menurut Mangkuprawira (Febriansah, 2018), merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

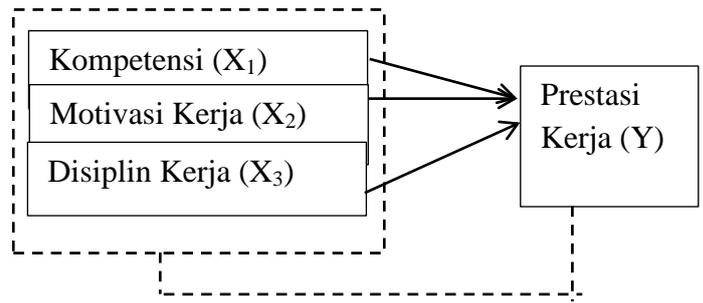
d) Prestasi Kerja

Panggabean (Julianto, 2019), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing

bekerja dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

secara keseluruhan, Soeprihanto (Julianto 2019).

2. Kerangka Pemikiran Penelitian



Bagan 1. Kerangka Pikiran

Keterangan :

- > Garis yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.
- > Garis yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan

3. Hipotesis Penelitian

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

H3 : Disiplin kerja terhadap prestasi kerja

H4 : Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang sumbernya diperoleh langsung dari para responden dengan membagikan kuesioner kepada responden

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Data

a) Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik untuk mengetahui gambaran responden dengan lebih jelas seperti usia, jenis kelamin, lama

Tabel. 1 Usia Responden

USIA		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
Valid	20-30	8	42,1	42,1
	31-40	5	26,3	26,3
	41-50	4	21,1	21,1
	51-60	2	10,5	10,5
Total		19	100,0	100,0

Tabel. 2 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase
Valid	LAKI LAKI	11	57,9	57,9
	PEREMPUAN	8	42,1	42,1
Total		19	100,0	100,0

Tabel 3. Lama Kerja Responden

LAMA KERJA		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	0-5	16	84,2	84,2
	6-10	2	10,5	10,5
	11-15	1	5,3	5,3
	Total	19	100,0	100,0

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA	1	5,3	5,3
	S1	15	78,9	78,9
	S2	3	15,8	15,8
	Total	19	100,0	100,0

b) Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Hasil dari uji validasi pada tabel dibawah ini, menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bernilai secara positif terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ yang bernilai positif.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	1	0,673	0,482	Valid
	2	0,665	0,482	Valid
	3	0,679	0,482	Valid
	4	0,760	0,482	Valid
	5	0,737	0,482	Valid
Motivasi	1	0,764	0,482	Valid
	2	0,651	0,482	Valid
	3	0,704	0,482	Valid
	4	0,731	0,482	Valid
	5	0,750	0,482	Valid
Disiplin Kerja	1	0,819	0,482	Valid
	2	0,748	0,482	Valid
	3	0,706	0,482	Valid
	4	0,758	0,482	Valid
	5	0,718	0,482	Valid
Prestasi Kerja	1	0,777	0,482	Valid
	2	0,681	0,482	Valid
	3	0,705	0,482	Valid
	4	0,746	0,482	Valid
	5	0,735	0,482	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS ver.24 tahun 2023

Hasil uji reabilitas digunakan untuk memastikan apakah koefisien yang akan digunakan untuk mengambil data

variabel penelitian reabilitas atau tidak. Tingkat reliabel suatu variabel dapat dilihat dari hasil uji statistic Cronbach's Alpha (α) suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ Ghazali (2018).

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	5	0,720	Reliabel
Motivasi	5	0,703	Reliabel
Disiplin Kerja	5	0,762	Reliabel
Prestasi Kerja	5	0,735	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2023

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dengan menggunakan *One Sample Kolmogrof- Sminorv Test*.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96236125
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,194
	Positive	,104
	Negative	-,194
Test Statistic		,194
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

Sumber : Hasil Olah Data SPSS ver.24 tahun 2023

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen yang dihitung dengan nilai VIF untuk semua variabel lebih dari 10 dan tolertance kurang dari 0,10.

Tabel Uji Multikolinieritas Coefficients^a

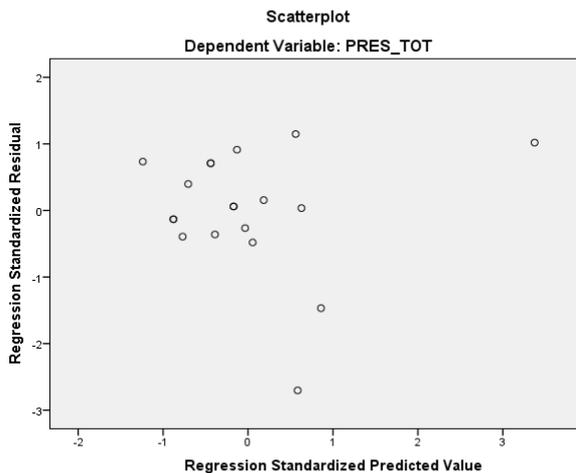
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMP_TOT	,815	1,227
	MOT_TOT	,838	1,193
	DIS_TOT	,970	1,031

a. Dependent Variable: PRES_TOT

Sumber : Data SPSS Ver.24 tahun 2023

3) Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini, bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 subu Y, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah di SPSS Ver.24 tahun 2023

d) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan teknik analisis yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh keseluruhan variabel independen (X) terhadap Variabel dependen (Y). Hasil linier regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Uji Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B
1 (Constant)	,644
KOMP_TO T	1,013
MOT_TOT	-,456
DIS_TOT	,342

a. Dependent Variable : PRES_TOT

Sumber : Data diolah SPSS ver.24 tahun 2023

Berdasarkan analisis data di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,644 + 1,013 + -0.456 + 0,342 + e$$

Persamaan hasil regresi linier berganda diatas memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

e) Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji signifikansi parameter individual digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel V. 1 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		T	Sig.
1 (Constant)		,563	,582
KOMP_TOT		9,993	,000
MOT_TOT		-4,405	,001
DIS_TOT		3,687	,002

a. Dependent Variable: PRES_TOT

Sumber : Data diolah SPSS ver.24 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas, menunjukkan hasil bahwa :

- H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (9,993 > 2,119) dan tingkat Sig. sebesar 0,000 < 0,05
- H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (-4,405 > 2,119) dan tingkat Sig. sebesar 0,001 < 0,05
- H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,687 > 2,119) dan tingkat Sig. sebesar 0,002 < 0,05

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seberapa simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115,751	3	38,584	34,717	,000 ^b
Residual	16,671	15	1,111		
Total	132,421	18			

a. Dependent Variable: PRES_TOT

b. Predictors: (Constant), DIS_TOT, MOT_TOT, KOMP_TOT

Berdasarkan tabel di atas maka uji F dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini ditandai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,717 > 3,287$) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$, sehingga diartikan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja.

3. Uji R²

**Tabel Uji R
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,849	1,05421

a. Predictors: (Constant), DIS_TOT, MOT_TOT, KOMP_TOT

b. Dependent Variable: PRES_TOT

Sumber : Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,849. Hal ini berarti variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sebesar 84,9%.

f) Pembahasan

1. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini diketahui dengan uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,993 > 2,119$) dan tingkat Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.. Hal ini diketahui dengan uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,405 > 2,119$) dan tingkat Sig.

sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini diketahui dengan uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,687 > 2,119$) dan tingkat Sig. sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi (x1), motivasi (x2) dan disiplin kerja (x3) terhadap prestasi kerja (y) sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,717 > 3,287$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), nilai *Adjusted R Square* menunjukkan hasil 0,849. Dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 84,9% sedangkan sisanya sebesar 15,1% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai beta kompetensi sebesar 0,359 atau 35,9% terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
- Motivasi secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja, dengan nilai beta motivasi sebesar -0,113 atau -11,3% terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
- Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai beta disiplin kerja sebesar 0,346 atau 34,6% terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta.
- Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Saran

- a) Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi pegawai Kantor Kecamatan Jebres pimpinan perlu memperhatikan pengalaman kerja, keterampilan para pegawai dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar pegawai semakin berkompeten dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b) Motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta dikarenakan pegawai sudah merasa nyaman, memiliki jabatan yang tinggi dan mendapatkan penghargaan sehingga pegawai sudah tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya lagi.
- c) Untuk meningkatkan sikap disiplin kerja pimpinan perlu memperhatikan absensi kehadiran, sikap dan etika di lingkungan dan memberikan peraturan untuk pegawai sehingga prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta akan meningkat.
- d) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah objek penelitian yang awalnya hanya lingkup kecamatan menjadi lingkup lebih luas dan dapat menambah variabel variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Willy Jermias, dan Rasmansyah Rasmansyah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 7(3). doi: 10.35137/jmbk.v7i3.354.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. diedit oleh Annisa Ihdina. Medan: UISU Press.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1):1–10.
- Baehaki, Mohamad Kiki, dan Ahmad Faisal. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10(1):10–22. doi: 10.35968/m-pu.v10i1.364.
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh. Ikhwan Musa, dan Burhanuddin. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1):55–62. doi: 10.56248/jamane.v1i1.13.
- Buulolo, Morila, Reaksi Zagoto, dan Progresif Buulolo. 2021. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan." *Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 6(1):39–44.
- Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM., M. Pd. Dr. Tasman Malusa, dan M. Pd. Dr. Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 1 Ed. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Febriansah, Rizky Eka. 2018. *Manajemen SDM*. 1 ed. diedit oleh M. P. Septi Budi Sartika dan M. K. M. Tanzil Multazam , S.H. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, dan Suryadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 3(1):1–12.
- Hakim, Marwan. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang." *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(2):191. doi: 10.32502/jimn.v6i2.1586.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cet.4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyanto, Irwan. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pt. Multi Pratama Interbuana Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22(1). doi: 10.35137/jei.v22i1.531.
- Julianto, Pebi. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci." *Jurnal Administrasi Nusantara* 2(1):42–58. doi: 10.51279/jan.v2i1.24.
- Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto. 2014. "Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran." *Ekonomi Dan Bisnis* 17(1):73–90.
- Mangkunegara. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1):391.
- Mulyana, Arwan. 2016. "Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Arwan Mulyana (145213004) Prodi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung." *Academia.edu* (145213004):1–15.
- Nyoto. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." 195.
- Rahadi, Assoc Prof. Dr. Dedi Rianto, Dr. Ety Susilowati, dan M. Ilko. M. Miftah Farid. 2021. *Kompetensi Sumber daya Manusia*. 1 ed. diedit oleh M. M. Pandu Adi C. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- SRI RAHAYU, SE., MM. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Langkat

Nusantara Kepong Kabupaten
Langkat." *Jurnal Manajemen Tools*
9(1):115–32.

Victoria Pattynama, Jouita, Christoffel Kojo,
Agusta L. Repi, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, dan Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado.
2016. "Influence of Motivation Work,
Work Discipline, and Leadership of
Achievement Employees Working in

Library Board of North Sulawesi
Province." *Pengaruh Motivasi Kerja ...*
514 *Jurnal EMBA* 4(1):514–23.

Widiyanto, Mikha Agus, dan I. Putu Ayub
Darmawan. 2019. "Pengaruh
Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar
terhadap Prestasi Kerja Guru Agama
Kristen." *Kelola: Jurnal Manajemen
Pendidikan* 6(2):179–87. doi:
10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p179-187.