



Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo

Lailatul Mubarakah¹, Yekti Rahajeng², Elok Dwi Vidiyastutik³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga,
Kabupaten Probolinggo, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: lailatulmuba8@gmail.com

Diterima: 10-10-2026 | Disetujui: 15-10-2026 | Diterbitkan: 17-10-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of discipline, motivation and competence simultaneously and partially on employee performance at the Social Service of Probolinggo Regency. The research method used was quantitative with a causal associative approach. The study respondents were 40 employees, consisting of 26 civil servants (PNS and PPPK) and 14 honorary workers. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was performed using SPSS, with hypothesis testing using t-tests and F-tests, as well as coefficients of determination. The results of the study show that discipline has a significant effect on employee performance with a t-value of 8.145 and a significance of 0.000. Motivation has a significant effect with a t-value of 8.145 and a significance of 0.000. Competence has a significant effect with a t-value of 5.726 and a significance of 0.002. Simultaneously, discipline, motivation, and competence have a significant effect on employee performance with a significance of 0.000. Based on the results of the determination coefficient test, a value of 61% was obtained, which means that the variables of discipline, motivation, and competence are able to explain variations in employee performance by 61%, while the remaining 39% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Discipline; Motivation; Competence and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Responden penelitian berjumlah 40 pegawai, terdiri atas 26 ASN (PNS dan PPPK) dan 14 tenaga honorer. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS, dengan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 8,145 dan signifikansi 0,000. Motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 5,485 dan signifikansi 0,000. Kompetensi berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 5,726 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, disiplin, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 61%, yang berarti bahwa variabel disiplin, motivasi, dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 61%, sedangkan sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin; Motivasi; Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mubarokah, L., Rahajeng, Y. ., & Vidiyastutik, E. D. . (2026). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(4), 4342-4356. <https://doi.org/10.63822/ve90s713>

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan sikap kerelaan serta kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin bukan hanya tentang melakukan sesuatu karena dipaksa atau karena takut akan hukuman, tetapi juga merupakan sikap yang mengakar dan mematuhi aturan dan norma (Sujila & Santoso dalam Dewi 2024:69). Menurut Syamsiah (2017:12), “Motivasi berarti suatu dorongan untuk menjadi penggerak seseorang dalam mencapai kegairahan bekerja dan mau bekerja sama dengan lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Motivasi juga menjadi penguat agar pekerja menjadi semangat dan mendapat dorongan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh, karena seseorang yang bekerja haruslah dengan sungguh-sungguh hasil dari pekerjaannya akan terasa lebih menyenangkan dari pada bekerja dengan paksaan.

Motivasi juga menjadi pendorong agar pegawai dapat menjadi semangat dalam melakukan aktifitasnya selama bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan semangat dalam bekerja, inisiatif dan tanggung jawab yang besar. Semangat dan inisiatif yang tinggi dapat membantu pegawai mencapai kepuasan yang didapat dari kerja keras mereka. Seperti kebanggaan atas kualitas hasil kerja yang mereka lakukan juga mendapat pengakuan dari atasan dan rekan kerja karena sudah menjadi pegawai yang baik. Sebaliknya motivasi rendah akan berdampak buruk bagi pegawainya seperti pekerjaan yang kurang optimal, sehingga berdampak buruk terhadap kinerjanya. Motivasi di dinas sosial dari sisi motivasi, dorongan internal pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh belum tumbuh kuat pada semua orang. Kepastian rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja juga belum sepenuhnya terasa, sehingga mempengaruhi semangat untuk berusaha lebih baik. Belum semua pegawai memiliki keinginan kuat untuk maju dan berprestasi, sebagian hanya bekerja sekedar menyelesaikan kewajiban harian tanpa target yang lebih tinggi.

Kompetensi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang kompeten akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Namun, apabila kompetensi pegawai masih rendah, maka hal tersebut dapat menyebabkan kesalahan kerja dan menurunnya produktivitas. Kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan kegiatan fisik maupun mental asal pegawai tersebut kompeten dalam melakukan itu semua akan baik bagi pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Spencer dalam Kheruman (2021:114) “Kompetensi adalah sebagai berikut:” Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”. Untuk kompetensi, penguasaan pengetahuan tentang kebijakan sosial dan prosedur pelayanan belum sama rata di antara pegawai. Keterampilan teknis mengelola data maupun komunikasi dengan masyarakat juga masih berbeda-beda kemampuannya. Selain itu, sikap dan perilaku pegawai saat melayani seperti keramahan belum sepenuhnya sesuai standar pelayanan publik yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan dalam instansi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk instansi

pemerintahan. Kinerja pegawai. Pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:9).

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses dalam menyelesaikan tugas tersebut. Pegawai yang memiliki kinerja baik biasanya mampu bekerja secara profesional, disiplin, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai yang berkinerja tinggi juga mampu bekerja sama dalam tim, memiliki inisiatif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan. Kinerja pegawai juga tidak terlepas dari berbagai faktor yang ada yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, diantaranya adalah kedisiplinan, motivasi dan kompetensi. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dimana pegawai dapat menjalankan peraturan-peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan. Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat. Namun, berdasarkan kondisi yang ada, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya kedisiplinan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu, rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, serta kompetensi yang belum merata. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penting untuk dilakukan penelitian guna mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo untuk memberikan perhatian dalam hal disiplin kerja, motivasi, kompetensi, guna meningkatkan kinerja pegawai. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan berguna sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai dimasa mendatang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga yang akan melakukan penelitian menggunakan Variabel Disiplin, Motivasi, Kompetensi pada kinerja pegawai atau menggunakan variabel tambahan lain dengan obyek penelitian yang berbeda. Serta untuk menambah informasi mengenai Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori kausal ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program *Flash Sale* (X1) dan Gratis Ongkos Kirim (X2) terhadap Pembelian Impulsif (Y) produk kosmetik Skin1004 pada pengguna aplikasi Shopee. Populasi penelitian ditargetkan pada anggota grup Telegram *Discountfess Official Chat* (21.298 anggota) yang memiliki riwayat bertransaksi produk Skin1004 di Shopee. Mengingat jumlah pasti populasi target tidak diketahui secara pasti, penentuan ukuran sampel minimum dihitung menggunakan rumus Lemeshow pada tingkat kepercayaan 95% dan presisi 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan secara daring melalui kuesioner terstruktur berskala Likert lima poin (1–5) yang disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi.

Teknik analisis data mengaplikasikan metode regresi linear berganda berbantuan perangkat lunak IBM SPSS. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan ambang batas keandalan 0,60. Kelayakan model regresi dievaluasi melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas (*Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser ($p > 0,05$). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan Uji F untuk menguji pengaruh secara simultan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta evaluasi koefisien determinasi (R^2) guna mengukur proporsi variansi Pembelian Impulsif yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur. Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo didirikan pada tahun 2014 dan berkantor di Jalan A. Yani Nomor 23, Mangunharjo, Kecamatan Mayangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur, 67217. Secara hukum, Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Sosial memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok, dan masyarakat, termasuk penanganan fakir miskin di wilayah Kabupaten Probolinggo. Hingga tahun 2018, Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo memiliki 40 orang karyawan yang terdiri dari pegawai negeri sipil serta tenaga pendukung lainnya.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Data Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	23	57,5%
Perempuan	17	42,5%
Total	40	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1, diketahui bahwa dari total orang responden, sebanyak 23 orang atau setara 57,5% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 17 orang atau 42,5% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi objek penelitian berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Data Pegawai Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21-25 tahun	7	17,5%
26-30 tahun	9	22,5%
30-40 tahun	11	27,5%
>40 Tahun	13	32,5%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dari penelitian pada Tabel 2, diketahui bahwa dari total 40 orang responden, sebanyak 7 orang atau 17,5% berusia 21-25 tahun, 9 orang atau 22,5% berusia 26-30 tahun, 11 orang atau 27,5% berusia 30-40 tahun dan sisanya sebanyak 13 orang atau 32,5% berusia di atas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berusia di atas 40 tahun, diikuti oleh kelompok usia 30-40 tahun. Artinya, sebagian besar pegawai memiliki usia yang cukup matang dan pengalaman kerja yang sudah lama. Sementara kelompok 21-25 tahun jumlahnya paling sedikit, sehingga komposisi pegawai didominasi oleh mereka yang sudah berpengalaman.

Tabel 3. Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase
S2	9	22,5%
S1	18	45%
SMA/Diploma	13	32,5%
Total	40	100%

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3, diketahui bahwa dari total 40 orang responden, sebanyak 9 orang atau 22,5% berpendidikan S2, 18 orang atau 45% berpendidikan S1 dan sebanyak 13 orang atau 32,5% berpendidikan SMA/Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berpendidikan S1 disusul oleh kelompok SMA/Diploma. Artinya sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang cukup baik, dan mampu memadai untuk bekerja.

Tabel 4. Data Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
≥ 1 tahun	3	7,5%
1-2 tahun	5	12,5%
3-5 tahun	10	25%
>5 tahun	22	55%
Jumlah	40	100%

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4, diketahui bahwa dari total 40 orang responden, sebanyak 3 orang atau 7,5% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 5 orang atau 12,5% bekerja selama 1-2 tahun, 10 orang atau 25% bekerja selama 3-5 tahun, dan sebanyak yaitu 22 orang atau 55% memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Artinya, sebagai besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, matang dan sudah sangat menguasai tugas serta lingkungan kerjanya.

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan butir pernyataan dalam kuesioner. Kriteria pengujian: jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,312) dan $\text{Sig.} < 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid. $r\text{-tabel}$ untuk $N=40$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,312.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
Disiplin (X1)	X1.1	0.343	0.312	Valid
	X1.2	0.544	0.312	Valid
	X1.3	0.545	0.312	Valid
	X1.4	0.379	0.312	Valid
	X1.5	0.478	0.312	Valid
	X1.6	0.361	0.312	Valid
	X1.7	0.512	0.312	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.403	0.312	Valid
	X2.2	0.333	0.312	Valid
	X2.3	0.704	0.312	Valid
	X2.4	0.632	0.312	Valid
	X2.5	0.434	0.312	Valid
	X2.6	0.377	0.312	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0.403	0.312	Valid
	X3.2	0.366	0.312	Valid
	X3.3	0.614	0.312	Valid
	X3.4	0.444	0.312	Valid
	X3.5	0.315	0.312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.365	0.312	Valid
	Y2	0.402	0.312	Valid
	Y3	0.352	0.312	Valid
	Y4	0.426	0.312	Valid
	Y5	0.492	0.312	Valid

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,312), sehingga semua butir dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria: Cronbach's Alpha > 0,60 dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	7

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin adalah 0,740 dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 7 butir. Nilai ini lebih besar dari batas kriteria 0,60. Artinya, seluruh butir pertanyaan pada variabel Disiplin dinyatakan reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel tersebut dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi adalah 0,839 dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 6 butir. Nilai ini jauh melampaui batas minimal 0,60 dan tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Motivasi memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, reliabel, dan dapat diandalkan untuk pengambilan data selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	5

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi adalah 0,692 dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 5 butir. Nilai ini berada di atas batas kriteria 0,60. Artinya, butir pertanyaan pada variabel Kompetensi sudah memenuhi syarat reliabilitas, konsisten dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	5

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,941 dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 5 butir. Nilai ini jauh di atas batas kriteria 0,60 dan mendekati angka 1,00. Artinya, seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi, sangat reliabel, dan paling andal dibandingkan variabel lainnya. Instrumen ini sangat layak dan dapat dipercaya untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian andal, konsisten, dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.

Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72384560
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.049
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.849

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Hasil: Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) = **0,849** > **0,05**. Dan kesimpulan: Data berdistribusi normal. Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,849 yang artinya lebih kecil dari 0,05 Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.414	.594		5.239	.422		
Disiplin (X1)	.632	.064	.753	8.145	.000	.832	1.373
Motivasi (X2)	.418	.122	.545	5.485	.000	.632	1.263
Kompetensi (X3)	.573	.079	.524	5.726	.002	.618	2.374

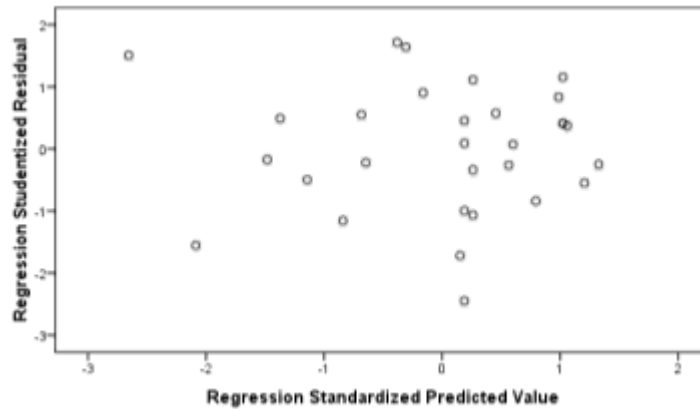
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan uji Multikolineritas di atas, diperoleh nilai tolerance pada variabel Disiplin (X1) sebesar 0,724 dan nilai VIF sebesar 1,381. Nilai tolerance pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0,698 dan nilai VIF sebesar 1,451. Nilai tolerance pada variabel Kompetensi (X3) sebesar 0,751 dan nilai VIF sebesar 1,332. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance yang dihasilkan ketiga variabel tersebut adalah > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan ketiga variabel < 10. Maka dari itu, antar variabel bebas tidak terjadi

multikolinieritas. Seluruh variabel memenuhi kriteria, sehingga tidak terjadi gangguan multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: *Data primer Diolah, 2026*

Berdasarkan tampilan grafik pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak beraturan. Titik-titik tersebut tersebar merata di seluruh area grafik, ada yang berada di atas dan ada yang di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola berkelompok, melengkung, atau mengarah ke satu sisi tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Artinya, varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya bersifat tetap dan stabil. Dengan demikian, model penelitian ini telah memenuhi seluruh syarat asumsi klasik, sehingga hasil analisis regresi dapat diandalkan, akurat, dan sah untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan

Analisis Regresi Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.414	.594		5.239	.422
Disiplin (X1)	.632	.064	.753	8.145	.000
Motivasi (X2)	.418	.122	.545	5.485	.000
Kompetensi (X3)	.573	.079	.524	5.726	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data: *Data primer Diolah, 2026*

Diketahui nilai konstanta sebesar 1,414 bahwa jika tidak Disiplin (X_1), Motivasi (X_1) dan kompetensi (X_1), terhadap kinerja (Y) sebesar 1,414. (Nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,632 ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan apabila meningkat, maka variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,753. (Nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dan apabila meningkat, maka variabel akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,545. Dan (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,524 ini menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap keputusan pembelian ulang apabila meningkat, variabel mempengaruhi kinerja. Artinya konstanta sebesar 1,414 berarti jika X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai 0, maka Kinerja Pegawai bernilai 1,414. Dan koefisien positif berarti setiap peningkatan pada variabel bebas akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Disiplin memiliki koefisien terbesar (8.145), menunjukkan pengaruh paling dominan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.414	.594		5.239	.422
Disiplin (X_1)	.632	.064	.753	8.145	.000
Motivasi (X_2)	.418	.122	.545	5.485	.000
Kompetensi (X_3)	.573	.079	.524	5.726	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 13 diperoleh hasil antara lain adalah bahwa Variabel Disiplin (X_1): Nilai Sig. = 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan Disiplin signifikan terhadap Kinerja Pegawai. $T_{hitung} > T_{tabel}$ 0,681366. Variabel Motivasi (X_2): Nilai Sig. = 0,000. Karena Sig. 0,000 < 0,05, maka disimpulkan Motivasi signifikan terhadap Kinerja Pegawai. $T_{hitung} > T_{tabel}$ 0,681366. Dan Variabel Kompetensi (X_3): Nilai Sig. = 0,002. Karena Sig. 0,002 < 0,05, maka disimpulkan Kompetensi signifikan terhadap Kinerja Pegawai. $T_{hitung} > T_{tabel}$ 0,681366.

Uji F (Pengaruh Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.015	2	.012	3.273	.000 ^a
	Residual	.162	48	.002		
	Total	.141	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 17 diperoleh nilai F hitung sebesar 3,273 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan batas kriteria:

- Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Nilai F hitung $3,273 > 3,23$ (nilai F tabel untuk $df_1=2$ dan $df_2=48$ pada taraf 5% adalah sekitar 3,23).

Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak atau bersama-sama, variabel Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan dan nyata terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik tingkat kedisiplinan, semakin tinggi dorongan motivasi, dan semakin memadai kompetensi yang dimiliki pegawai, maka secara keseluruhan akan berdampak positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Hasil ini sekaligus membuktikan bahwa model penelitian yang disusun sudah tepat, sah, dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Tabel 15. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.640	.610	1.701

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber Data: Data primer Diolah, 2026

Nilai Adjusted R Square = 0,610 → Merupakan nilai yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan banyaknya sampel penelitian. Nilai 61,0% ini mengonfirmasi bahwa besar pengaruh tersebut tetap kuat dan stabil, tidak hanya kebetulan karena banyaknya variabel atau data. artinya 61,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan pengembangan karir. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian sudah baik dan layak, karena lebih dari separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu kehadiran pegawai, kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketaatan pada prosedur pelayanan publik. Namun demikian, masih terdapat kendala terutama pada hari Jumat di mana jam kerja hanya berlangsung hingga pukul 11.00 WIB, sehingga waktu pelayanan menjadi terbatas. Hal ini perlu diperhatikan karena disiplin yang konsisten sepanjang hari kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Disiplin yang baik juga mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dibebannya, sehingga setiap aturan yang ditetapkan dapat dilaksanakan dengan penuh kesadaran, bukan karena paksaan semata. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Serangga (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai, di mana kehadiran, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap

aturan menjadi indikator utama. Demikian pula dengan penelitian Hatiati (2020) yang juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dorongan internal maupun eksternal yang dirasakan pegawai seperti keinginan untuk berprestasi, penghargaan atas kinerja, serta dukungan pimpinan membuat pegawai bekerja lebih giat dan berdedikasi. Temuan ini mendukung teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja pegawai. Di Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo, motivasi kerja pegawai didorong oleh keinginan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan, namun masih perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan dan pengembangan karir yang lebih jelas. Ketika pegawai merasa dihargai dan melihat adanya jenjang karir yang cerah, semangat kerjanya akan semakin tinggi sehingga berdampak positif pada kinerja. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh suasana kerja yang harmonis antar rekan kerja serta dukungan pimpinan yang memberikan kepercayaan dan kebebasan bertindak dalam batas kewenangan yang diberikan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Norkhalisah (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dalam kondisi baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian Hatiati (2020) yang menemukan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Muflihini (2021) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan tentang tugas dan fungsi dinas, keterampilan teknis pelayanan sosial, serta sikap profesionalisme yang dimiliki pegawai adalah faktor penentu utama keberhasilan kinerja. Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin mampu mereka menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan berkualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mulyasa (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tercermin dalam cara berpikir dan berperilaku dalam menyelesaikan pekerjaan.

Meskipun mayoritas pegawai Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo berpendidikan tinggi, masih terdapat 32,5% pegawai yang berpendidikan SMA/Diploma. Hal ini mengindikasikan perlunya program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan agar kompetensi seluruh pegawai dapat ditingkatkan secara merata. Pelatihan teknis pelayanan sosial, manajemen data kesejahteraan, serta keterampilan komunikasi dengan masyarakat perlu diberikan secara berkala. Kompetensi yang tinggi membuat pegawai lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai permasalahan di lapangan, sehingga solusi yang diberikan menjadi lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan Katamang (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan merupakan faktor yang paling dominan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Rahayu (2024) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai, di mana pengetahuan dan keterampilan menjadi penentu keberhasilan hasil kerja. Muflihini (2021) dalam

penelitiannya juga menegaskan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Bersama-Sama

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai R Square sebesar 72,4%. Artinya, keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh keselarasan antara disiplin yang menertibkan perilaku, motivasi yang menggerakkan semangat, dan kompetensi yang memungkinkan pelaksanaan tugas. Ketiga aspek ini saling melengkapi pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tetapi kurang disiplin akan terlambat menyelesaikan pekerjaan; pegawai yang disiplin tetapi kurang kompeten akan bekerja tepat waktu namun hasilnya kurang maksimal; dan pegawai yang bermotivasi tinggi tetapi kurang kompeten akan bersemangat namun belum tentu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung yang tersedia di Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Hal ini mengingatkan bahwa untuk membangun kinerja pegawai yang optimal, tidak cukup hanya memperhatikan ketiga variabel tersebut, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang inspiratif, serta sarana prasarana yang memadai agar kinerja pegawai dapat semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hatiati (2020) yang menemukan bahwa disiplin, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Muflihin (2021) juga membuktikan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Widodo (2022) menambahkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak boleh dilakukan secara parsial pada satu variabel saja, melainkan harus dilakukan secara terpadu dan seimbang pada ketiga aspek tersebut.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo. Begitu juga dengan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dorongan semangat, keinginan berprestasi, serta dukungan pimpinan dan lingkungan kerja membuat pegawai bekerja lebih giat dan berdedikasi, sehingga kinerjanya semakin meningkat. Serta Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional yang dimiliki pegawai adalah faktor penentu utama keberhasilan kinerja. Semakin tinggi kompetensi, semakin mampu pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat, dan berkualitas. Secara simultan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh keselarasan ketiga aspek tersebut, sedang sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas pendukung yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bagi Dinas Sosial Kabupaten Probolinggo diharapkan supaya terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan, menginspirasi, dan memberi teladan yang baik kepada seluruh pegawai, agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Dan perlu merancang

program peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, serta pembagian tugas yang jelas dan adil, sehingga semangat kerja pegawai semakin tinggi.

Peneliti selanjutnya diharapkan supaya dapat meneliti faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja, atau pelatihan, agar dapat melengkapi gambaran faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dan juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, menambah jumlah sampel, atau menggunakan variasi metode analisis yang berbeda, sehingga hasilnya lebih luas, mendalam, dan dapat dibandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2024). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. Sumatra: Jurnal Unimas
- Dewi, W. R. (2021). Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses. Puurbalinga: 978-623-516-490-8.
- Dr. Trinowati Josiah, S. (2023). Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sistem Jaringan. Banjar: 978-623-487-956-8.
- Dr.H. Muh.Hizbul Muflihin, M. (2023). Motivasi Kerja. Banten: 978-623-9316-9.
- Farida, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banjar: 978-623-120-1348.
- H.Husein, S. (2035). Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi, Dan Disiplin Kerja. Solok, Sumatra Barat: 978-634-220-241-8.
- Hasibun, S. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2623-2634.
- Katalang, A. F. (2020). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Aparatu Sipil Negara Dinas Pertanian. 2, 987-997-865-8.
- Kheruman, S. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen SDM Konsep Studi & Kasus. Serang: 978-623-6180-32-7.
- M.Afuan, D. M. (2023). Implementasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Prodilitifitasmya Kerja Karyawan Pada Usaha Tahu Solo. Jurnal Pkm Bangsa, 2985-3419.
- Norkhalisah, A. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Kebudayaan Balanga. Jurnal Msdm, 0000000.
- Samuel, W. (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Sumatra: 000000.
- Saranga, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Pada Kantor Distrik. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 4836-4843.
- Widodo, R. R. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi. Kampus Akademik Pubkish, 3046-7411.
- Yerismal, I. S. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Journal Ofeducation And Managemen Bussines, 2828-3031.
- Junaidi Dkk, (2026). Transmational Leadership And Motivation And Performance Mediated By Discipline at Probolinggo Education Depertment. 46-56