

# Dampak Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mariso

Indra Wijaya<sup>1</sup>, Sintia Yulianti<sup>2</sup>, dan Basri Rakhman<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar

Email<sup>1</sup>: [wijaya.indra0293@gmail.com](mailto:wijaya.indra0293@gmail.com)

Email<sup>2</sup>: [sintiauly62@gmail.com](mailto:sintiauly62@gmail.com)

<sup>3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email<sup>3</sup>: [basrirakhman44@gmail.com](mailto:basrirakhman44@gmail.com)

## *Abstract*

*This study explores the impact of competence, motivation, and work discipline on civil servants performance at the Mariso District Office. Using a quantitative approach, data were collected from 47 employees through a survey, with multiple regression analysis used to assess the relationship between the variables. The findings show that motivation and work discipline are significantly correlated with employee performance, with motivation emerging as the most dominant factor. Competence, while important, has a smaller impact compared to the other two variables. These results show that fostering motivation and discipline is key to improving employee performance in public sector organizations. This study contributes to the existing literature by integrating these factors and offers practical implications for human resource management practices in public administration. Future research is recommended to explore the longitudinal impact and role of leadership and organizational culture in shaping performance outcomes.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Work Discipline, Civil Servants, Public Sector.*

## **Abstrak**

Penelitian ini mengeksplorasi dampak kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 47 pegawai melalui survei, dengan analisis regresi berganda digunakan untuk menilai hubungan antara variabel. Temuan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkorelasi secara signifikan dengan kinerja pegawai, dengan motivasi muncul sebagai faktor yang paling dominan. Kompetensi, meskipun penting, memiliki dampak yang lebih kecil dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa menumbuhkan motivasi dan disiplin adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Studi ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini dan menawarkan implikasi praktis untuk praktik manajemen sumber daya manusia dalam administrasi publik. Penelitian di masa depan direkomendasikan untuk mengeksplorasi dampak longitudinal dan peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam membentuk hasil kinerja.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Sektor Publik.

## **Latar Belakang**

Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan elemen mendasar yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugasnya secara efektif. Pegawai dengan kompetensi tinggi lebih mampu memenuhi tuntutan organisasi dan mencapai target kinerja. Motivasi, di sisi lain, mendorong pegawai untuk mengejar dan mencapai tujuan organisasi, menawarkan dorongan internal yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi (Idris et al., 2021; Malik et al., 2023). Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi, peraturan, dan pelaksanaan tugas yang tepat waktu, memainkan peran penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif. Ketika pegawai menunjukkan disiplin yang kuat, seringkali menghasilkan kinerja yang lebih andal dan efisien (Bintari et al., 2023; Nuraeni et al., 2022).

Pentingnya faktor-faktor ini menjadi sangat jelas dalam organisasi sektor publik, seperti kantor Kecamatan, di mana tantangan unik, termasuk inefisiensi birokrasi, sumber daya yang terbatas, dan kesenjangan kepemimpinan, menghambat kinerja yang (Amrin et al., 2020). Terlepas dari tantangan ini, kepemimpinan yang efektif telah terbukti memiliki peran penting dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang mempromosikan kompetensi, memotivasi pegawai, dan menegakkan disiplin. Pemimpin yang menunjukkan komitmen terhadap pengembangan pegawai dan menanamkan rasa akuntabilitas yang kuat lebih mampu mendorong hasil kinerja yang lebih tinggi (Jaya et al., 2019; Sirait & Sary, 2024).

Penelitian sebelumnya telah menggunakan berbagai metodologi, seperti analisis regresi dan model mediasi, untuk mengeksplorasi bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berinteraksi untuk memengaruhi kinerja pegawai. Studi ini secara konsisten menemukan bahwa faktor-faktor ini tidak beroperasi secara terpisah tetapi bekerja sama secara sinergis untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Heriyanto et al., 2018; Mentari et al., 2023; Suyanto, 2018; Syarifah et al., 2023). Memahami bagaimana elemen-elemen ini memengaruhi kinerja pegawai sektor publik dapat memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan praktik dan kebijakan manajemen yang bertujuan meningkatkan efisiensi operasi pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak individu, gabungan dari kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso di Makassar. Dengan mengeksplorasi interaksi dinamis antara faktor-faktor ini, penelitian ini berupaya berkontribusi pada badan pengetahuan yang ada tentang manajemen sektor publik dan menawarkan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor pemerintah tingkat kabupaten/kota.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, memanfaatkan metode survei untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso, Makassar. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan, di mana semua 47 pegawai kantor Kecamatan dimasukkan sebagai peserta dalam penelitian. Pendekatan ini memastikan bahwa seluruh populasi terwakili, memungkinkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika yang memengaruhi kinerja pegawai dalam pengaturan organisasi khusus ini. Menggunakan sampel jenuh dalam konteks organisasi kecil seperti kantor sektor publik bermanfaat karena memungkinkan pengambilan data terperinci dan bernuansa dari semua peserta yang relevan, memberikan gambaran lengkap tentang faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai (Keramida et al., 2022; Κορωϊός et al., 2017).

Instrumen pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang dirancang untuk menilai variabel utama yang menarik: kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner mencakup kombinasi pertanyaan skala Likert untuk menangkap persepsi dan sikap responden terhadap variabel-variabel ini. Pra-pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan kejelasan, akurasi, dan keandalan item sebelum pengumpulan data. Kuesioner didistribusikan ke seluruh sampel, dan tanggapan dikumpulkan dan dianalisis untuk menilai hubungan antara faktor yang diidentifikasi dan kinerja pegawai.

Untuk menilai validitas dan keandalan instrumen survei, skala yang ditetapkan digunakan sedapat mungkin. Selain itu, keandalan instrumen dievaluasi menggunakan alfa Cronbach, metode statistik yang mengukur konsistensi internal item dalam survei (Keramida et al., 2023). Hal ini memastikan bahwa instrumen secara konsisten mengukur konstruksi yang dimaksudkan untuk dinilai, berkontribusi pada kokohnya temuan penelitian.

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi untuk mengkaji hubungan antara variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi adalah alat statistik yang efektif untuk menentukan besarnya dan arah pengaruh setiap variabel independen terhadap kinerja pegawai. Studi sebelumnya telah berhasil menerapkan teknik regresi untuk memahami bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin berinteraksi untuk membentuk kinerja pegawai di organisasi sektor publik ((Scrimshire et al., 2022; Vu et al., 2019). Selain itu, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji efek gabungan dari variabel ini pada kinerja, sementara juga mengontrol faktor perancu potensial.

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa metrik yang biasa digunakan dalam studi sektor publik. Ini termasuk survei yang dilaporkan sendiri yang menilai kepuasan dan motivasi pegawai, serta ukuran kinerja yang objektif, seperti kualitas penyampaian layanan, tingkat produktivitas, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu (Ahmad & Rachmawati, 2023; Asif & Rathore, 2021). Metrik ini memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja pegawai, memungkinkan penelitian untuk menilai persepsi subjektif dan hasil objektif. Penggunaan metrik kinerja yang beragam ini memfasilitasi pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dalam pengaturan sektor publik.

Metodologi penelitian ini menggabungkan pendekatan yang mapan untuk menganalisis dampak kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menggunakan sampel jenuh dan instrumen survei yang teruji dengan baik. Metode statistik yang digunakan, termasuk analisis regresi, memastikan pemeriksaan yang kuat dan andal dari hubungan antara variabel yang diminati, sementara penggunaan beberapa metrik kinerja memberikan ukuran komprehensif kinerja pegawai.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Bagian ini memaparkan temuan dari analisis kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso. Studi ini menggunakan analisis regresi ganda, statistik deskriptif, dan pengujian hipotesis untuk mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor ini dan untuk menentukan bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi pada kinerja secara keseluruhan. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika dalam organisasi dan elemen kunci yang mendorong kinerja pegawai.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif karakteristik demografis responden mengungkapkan wawasan berharga tentang populasi sampel. Sampel terdiri dari 47 pegawai dari Kantor Kecamatan Mariso, dengan berbagai usia, latar belakang pendidikan, dan representasi gender. Mayoritas responden berusia antara 36 dan 45 tahun, yang mewakili kelompok yang paling berpengalaman dalam hal masa kerja. Sebagian besar responden memiliki gelar sarjana, yang mungkin terkait dengan tingkat kompetensi dan motivasi yang lebih tinggi, karena pendidikan sering dikaitkan dengan kinerja kerja yang lebih baik di sektor publik. Distribusi gender menunjukkan sedikit mayoritas pegawai perempuan, menunjukkan bahwa keragaman gender di dalam kantor relatif seimbang, yang dapat berimplikasi pada dinamika dan kinerja tempat kerja. Faktor-faktor demografis ini dipertimbangkan dalam analisis, karena dapat memengaruhi bagaimana pegawai memandang peran mereka dan berkontribusi pada metrik kinerja kantor secara keseluruhan.

**Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif**

Karakteristik Demografis	Frekuensi	Persentase
<b>Umur</b>		
Di bawah 25 tahun	7	14.9%
25-35 tahun	9	19.1%
36-45 tahun	33	66.0%
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	20	42.6%
Perempuan	27	57.4%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
Sekolah Menengah Atas	12	25.5%
Diploma III	4	8.5%
Sarjana (S1)	25	53.2%
Magister (S2)	6	12.8%

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengukur efek individu dan gabungan dari kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi meneliti sejauh mana variabel-variabel ini menjelaskan varians dalam metrik kinerja sambil mengontrol faktor-faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi menunjukkan efek yang lebih lemah atau negatif jika dilihat sendiri.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized	Standardized	t-value	p-value
	Coefficients (B)	Coefficients (Beta)		
Constant	0.804		1.035	0.306
Kompetensi (X1)	-0.256	-0.282	-3.134	0.003
Motivasi (X2)	1.217	0.903	8.631	0.000
Disiplin Kerja (X3)	0.358	0.337	3.793	0.000

Tabel 2 mengungkapkan bahwa hasil analisis regresi menemukan motivasi ( $\beta = 1,217$ ) memiliki koefisien positif tertinggi, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya,

yang menekankan peran penting motivasi dalam mendorong produktivitas dan keterlibatan dalam organisasi sektor publik (Ebegbetale et al., 2023; Vu et al., 2019). Disiplin kerja juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kinerja ( $\beta = 0,358$ ), menunjukkan bahwa pegawai yang mematuhi aturan dan jadwal organisasi lebih mungkin untuk menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi, bagaimanapun, menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja ( $\beta = -0,256$ ), yang dapat menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi khusus ini, kompetensi saja tidak selalu mengarah pada kinerja yang lebih tinggi kecuali didukung oleh faktor-faktor lain seperti motivasi dan disiplin.

### Uji Auto Korelasi

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, nilai R-squared menunjukkan sejauh mana variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan variabilitas dalam kinerja karyawan. Nilai Adjusted R-squared digunakan untuk memperbaiki bias yang mungkin muncul karena jumlah variabel independen dalam model.

**Tabel 3. Hasil Uji Auto Korelasi**

Model Summary	R	R-squared	Adjusted R-squared	Std. Error of the Estimate
Regression Model	0.967	0.934	0.930	0.451

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-squared adalah 0.934, yang berarti bahwa 93.4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Sementara itu, Adjusted R-squared bernilai 0.930, yang menunjukkan bahwa model tetap kuat dan tidak mengalami overfitting. Nilai ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar model hanya menjelaskan 6.6% dari variasi kinerja karyawan, sehingga model ini dapat dianggap memiliki daya prediksi yang tinggi. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Mariso, sedangkan kompetensi menunjukkan hubungan negatif dalam model ini. Dengan nilai R-squared yang tinggi, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat tentang faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di sektor publik.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji menggunakan uji-t dan uji-F untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil uji-t mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai-p 0,000, menunjukkan hubungan yang kuat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan di bidang-bidang ini kemungkinan akan mengarah pada peningkatan metrik kinerja, mendukung temuan (Štrbac et al., 2024; Zeffane & Bani-Melhem, 2017), yang menekankan pentingnya motivasi dan disiplin dalam kinerja sektor publik.

**Tabel 4. Hasil Uji T**

Variabel	t-value	p-value
Constant	1.035	0.306
Kompetensi (X1)	-3.134	0.003
Motivasi (X2)	8.631	0.000
Disiplin Kerja (X3)	3.793	0.000

Hasil uji T sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak negatif dengan nilai-p 0,003, yang menunjukkan bahwa, dalam hal ini, kompetensi tidak berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja. Temuan ini berlawanan dengan intuisi dan dapat mencerminkan konteks organisasi spesifik dari Kantor Kecamatan Mariso, di mana faktor-faktor seperti motivasi dan disiplin mungkin memainkan peran yang lebih penting dalam kinerja daripada kualifikasi formal atau keahlian teknis saja.

Hasil uji-F mengkonfirmasi signifikansi keseluruhan dari model regresi, dengan nilai-F 202,952, yang secara signifikan lebih tinggi dari nilai kritis 2,82, yang selanjutnya mendukung validitas model. Hal ini menunjukkan bahwa, secara kolektif, kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan prediktor kuat kinerja pegawai dalam konteks sektor publik.

**Tabel 5. Hasil Uji F**

<b>Test</b>	<b>F-value</b>	<b>p-value</b>
F-test (Simultaneous Effect)	202.952	0.000

Hasil penelitian yang diilustrasikan pada tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan pendorong penting kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso, sementara kompetensi tampaknya memiliki dampak yang lebih lemah atau negatif dalam pengaturan khusus ini. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya membina tenaga kerja yang termotivasi dengan disiplin kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerja sektor publik. Studi ini berkontribusi pada semakin banyaknya literatur tentang manajemen sektor publik dengan menyoroti interaksi kompleks dari faktor-faktor ini dalam menentukan hasil kinerja.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian ini memberikan wawasan penting tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso, khususnya peran kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Hasilnya selaras dengan literatur yang ada yang menggarisbawahi pentingnya motivasi sebagai pendorong utama kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Penelitian oleh Malik et al. (2023) dan Idris et al. (2021) secara konsisten menyoroti bahwa motivasi secara langsung berdampak pada moral pegawai dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi muncul sebagai prediktor paling signifikan dari kinerja pegawai, menegaskan peran sentralnya dalam mendorong produktivitas. Hal ini konsisten dengan Teori Harapan, yang berpendapat bahwa pegawai yang merasakan imbalan tinggi atas upaya mereka lebih mungkin untuk berkinerja baik (Heriyanto et al., 2018). Ketika pegawai termotivasi, mereka tidak hanya lebih mungkin untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka tetapi juga lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik.

Menariknya, sementara kompetensi dihipotesiskan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pegawai, hasilnya menunjukkan hubungan negatif antara kompetensi dan kinerja dalam konteks ini. Temuan ini menantang asumsi bahwa kompetensi yang lebih tinggi secara langsung mengarah pada kinerja yang lebih baik, yang telah menjadi kepercayaan umum dalam penelitian sektor publik dan swasta. Salah satu penjelasan yang mungkin untuk hasil yang tidak terduga ini adalah dinamika organisasi yang unik di Kantor Kecamatan Mariso. Di kantor sektor publik yang lebih kecil, pegawai mungkin menghadapi kendala eksternal, seperti sumber daya yang terbatas atau inefisiensi birokrasi, yang mengurangi dampak keterampilan dan kualifikasi teknis. Selain itu, pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi mungkin belum tentu diberi otonomi atau dukungan yang mereka butuhkan untuk menerapkan keterampilan mereka secara efektif dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi merupakan faktor penting, kompetensi perlu dilengkapi dengan elemen lain, seperti motivasi dan disiplin kerja, untuk memiliki dampak yang berarti pada kinerja.

Disiplin kerja ditemukan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, memperkuat temuan (Bintari et al., 2023; Nuraeni et al., 2022), yang menekankan bahwa disiplin sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memenuhi standar dan tenggat waktu organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai yang mematuhi aturan dan pedoman organisasi berkinerja lebih baik, yang menyoroti pentingnya kerangka kerja terstruktur yang menegakkan disiplin di tempat kerja. Temuan ini juga sejalan dengan Model Karakteristik Pekerjaan, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sifat pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja (Erlina et al., 2023). Kantor Kecamatan Mariso, seperti banyak organisasi sektor publik, mendapat manfaat dari lingkungan di mana disiplin kerja diprioritaskan, berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi dan stabilitas organisasi.

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja diidentifikasi sebagai pendorong utama kinerja pegawai, praktik SDM harus fokus pada pembinaan aspek-aspek ini. Misalnya, mengembangkan program pelatihan terstruktur yang menekankan pentingnya pengembangan keterampilan dan disiplin perilaku dapat membantu pegawai memahami bagaimana elemen-elemen ini berkontribusi pada kesuksesan individu mereka dan keberhasilan organisasi. Selain itu, sistem penilaian kinerja harus mencakup tidak hanya evaluasi kompetensi tetapi juga ukuran motivasi dan disiplin kerja untuk mendorong pendekatan yang lebih holistik untuk pengembangan pegawai. Pendekatan ini akan mempromosikan budaya akuntabilitas dan perbaikan berkelanjutan, yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja di sektor publik (Aneta et al., 2024; Rostina et al., 2023).

Dalam hal kontribusi teoritis, studi ini mendukung dan memperluas kerangka kerja yang ada seperti Teori Harapan dan Model Karakteristik Pekerjaan dengan menunjukkan bagaimana kompetensi, motivasi, dan disiplin berinteraksi untuk memengaruhi kinerja pegawai. Namun, temuan tak terduga mengenai kompetensi menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk lebih memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam organisasi sektor publik yang lebih kecil, terutama dalam pengaturan dengan sumber daya terbatas dan struktur birokrasi yang signifikan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin memainkan peran penting dalam hasil kinerja, mereka tidak selalu cukup dengan sendirinya. Faktor kontekstual lainnya, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, kemungkinan juga memengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa studi di masa depan dapat memeriksa bagaimana elemen-elemen ini berinteraksi dengan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja untuk mendorong hasil kinerja dalam organisasi sektor publik.

Studi ini juga menyoroti perlunya penelitian di masa depan yang mengambil pendekatan longitudinal untuk memeriksa bagaimana perubahan motivasi dan disiplin dari waktu ke waktu memengaruhi kinerja pegawai. Studi longitudinal akan memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang apakah faktor-faktor ini memiliki dampak jangka panjang pada kinerja atau jika efeknya berkurang seiring dengan perubahan kondisi eksternal. Selain itu, mengeksplorasi pengaruh faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, pada hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana organisasi sektor publik dapat mengoptimalkan faktor-faktor ini untuk mencapai hasil yang lebih baik ((Manafe et al., 2024; Noor et al., 2023). Memahami konteks organisasi yang lebih luas, termasuk peran kepemimpinan dan faktor budaya, sangat penting untuk merancang intervensi yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Temuan penelitian ini berkontribusi pada pertumbuhan penelitian tentang kinerja pegawai sektor publik dengan menyoroti peran signifikan motivasi dan disiplin kerja dalam mendorong hasil kinerja. Meskipun kompetensi tetap menjadi faktor penting, dampak langsungnya terhadap kinerja dapat dimoderasi oleh karakteristik unik organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi sektor publik, terutama kantor Kecamatan, harus fokus pada

peningkatan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian di masa depan harus mengeksplorasi faktor-faktor organisasi yang lebih luas yang memengaruhi hubungan ini dan menyelidiki bagaimana perubahan dalam motivasi dan disiplin dari waktu ke waktu dapat membentuk hasil kinerja jangka panjang.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini meneliti dampak kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mariso Makassar. Temuan ini mengungkapkan bahwa kompetensi, meskipun penting, tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja seperti motivasi dan disiplin kerja. Motivasi muncul sebagai faktor paling dominan dalam mendorong kinerja pegawai, selaras dengan literatur yang ada yang menekankan perannya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas di organisasi sektor publik. Disiplin kerja juga memainkan peran penting, dengan pegawai yang disiplin menunjukkan tingkat kinerja dan efisiensi yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa bagi organisasi, terutama di sektor publik, menumbuhkan budaya yang memprioritaskan motivasi dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Studi ini berkontribusi pada praktik manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti perlunya mengintegrasikan disiplin kerja di samping kompetensi dan motivasi dalam evaluasi kinerja dan program pelatihan. Dengan menekankan pentingnya disiplin dalam penilaian kinerja dan mempromosikan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, organisasi sektor publik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja tinggi. Selain itu, penelitian ini menawarkan arah untuk penelitian di masa depan, terutama dalam mengeksplorasi efek longitudinal dan dampak faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik untuk mengelola pegawai sektor publik dan meningkatkan hasil tata kelola.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad, H. S., & Rachmawati, R. (2023). The Effect of Involvement, Public Service Motivation, and Red Tape on Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.13>
- Amrin, A., Sahabuddin, C., Farida, U., & Yusriadi, Y. (2020). Leadership Role in Improving Responsibility of Employee's Work in Scope of General Bureau of Government of Makassar. *Proceeding of International Conference on Engineering Technology and Social Sciences (Iconetos)*, 1(1), 44. <https://doi.org/10.18860/iconetos.v1i1.1156>
- Aneta, R., Ahmad, J., & Tarigan, S. F. N. (2024). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture, and Leadership on Employee Performance in Reporting Post-Immunization Adverse Events (KIPI). *International Journal of Science and Research Archive*, 11(1), 1787–1796. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2024.11.1.1052>
- Asif, A., & Rathore, K. (2021). Behavioral Drivers of Performance in Public-Sector Organizations: A Literature Review. *Sage Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244021989283>
- Bintari, E. S., Kadir, A., Melania, & Rahmiati, F. J. (2023). The Influence of Leadership, Competence, and Work Discipline on Employee Performance Effectiveness. *International Journal of Economics Business and Management Research*, 07(07), 121–132. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7709>
- Ebegbetale, C. I., Enwezor, P. N., & Showemimo, I. O. (2023). Performance Appraisal Feedback, Employee's Work Performance and the Moderating Role Work Motivation. *Ejabm*. [https://doi.org/10.58869/ejabm9\(3\)/03](https://doi.org/10.58869/ejabm9(3)/03)
- Erlina, E., Priyatna, S., & Miswan, M. (2023). Employee Performance: An Assessment Model



- Based on Motivation and Discipline. *Bulletin of Management and Business*, 4(2), 121–128. <https://doi.org/10.31328/bmb.v4i2.300>
- 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. *Mec-J (Management and Economics Journal)*, 2(3), 269–278. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i0.5872>
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitta, S. (2021). Employee Performance and the Relationships Between Competence, Motivation, and Work Discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 315–325. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.878>
- Jaya, D. M., Masdupi, E., & Marwan, M. (2019). *The Effect of Transformational Leadership, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at West Sumatera BPMP*. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.21>
- Keramida, E., Psomas, E., & Antony, J. (2022). Critical Success Factors of Lean in the Public Services Sector: The Case of the Greek Citizen’s Service Centers. *The TQM Journal*, 35(8), 2304–2321. <https://doi.org/10.1108/tqm-09-2022-0287>
- Keramida, E., Psomas, E., & Gotzamani, K. (2023). The Impact of Lean Adoption on Organizational Performance in a Public Service: The Case of the Greek Citizen’s Service Centers. *International Journal of Lean Six Sigma*, 14(7), 1544–1565. <https://doi.org/10.1108/ijlss-01-2023-0004>
- Kopovióς, K., Mavromati, M., & Kriemadis, A. (2017). Motivating Public Sector Employees: Evidence From Greece. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 10(1), 7–12. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.101.01>
- Malik, S., Luthfi, M., Malik, M. T., & Amelia, A. (2023). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Jissr*, 3(1), 73–81. <https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.93>
- Manafe, L. A., Wahib, M., Zebua, M., Andriana, R., & Erawati, Y. (2024). Is Employee Performance Influenced by Discipline, Motivation, and Competence? A Study on Salon and Beauty Equipment Business. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (Ijebar)*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i1.12756>
- Mentari, K. R., Armanu, A., & Djawahir, A. H. (2023). Does Work Motivation Mediate the Effect of Work Discipline on Employee Performance? Evidence From Indonesian Hotel Employees. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 06(08). <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-04>
- Noor, H. R., Mujahid, M., & Suyuthi, N. F. (2023). The Influence of Work Competence and Discipline on the Performance of Planning Agency Employees. *Journal La Bisecoman*, 4(2), 77–87. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v4i2.1259>
- Nuraeni, N., Ahmad, G., Matin, M. F., Sulaiman, S., & Izhari, F. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance and Work Competency as a Mediating Variable at Pt. BPRS Al Salaam Amal Salman, Depok City, West Java. *Journal of Economics Management Entrepreneurship and Business (Jemeb)*, 2(1), 13–20. <https://doi.org/10.52909/jemeb.v2i1.80>
- Rostina, C. F., Castello, D., Jonathan, J., Anghoma, F., & Romi, M. V. (2023). The Influence of Work Discipline, Position Promotion and Work Competence on Employee Performance in Pt Sindomas Jaya Perkasa. *Sultanist Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 11(2), 108–113. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v11i2.507>
- Scripshire, A., Edwards, B., Crosby, D., & Anderson, S. (2022). Investigating the Effects of High-Involvement Climate and Public Service Motivation on Engagement, Performance, and Meaningfulness in the Public Sector. *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/jmp-03-2021-0158>
- Sirait, J. C., & Sary, F. P. (2024). The Influence of Leadership and Work Motivation on

- Employee Discipline at PT Bank XYZ in West Jakarta. *International Journal of Science Technology & Management*, 5(3), 679–688. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v5i3.1108>
- Štrbac, D., Paunović, M., & Pavlović, D. (2024). The Influence of Demographic Characteristics on the Effectiveness of Public Administration Training Programs. *Stanovništvo*, 62(2), 251–266. <https://doi.org/10.59954/stnv.637>
- Suyanto, S. (2018). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. *European Research Studies Journal*, XXI(Issue 1), 570–587. <https://doi.org/10.35808/ersj/971>
- Syarifah, U. F., Asiati, D. I., & Moelyatie, T. A. (2023). Impact of Competence, Motivation and Discipline on Employee's Performance: A Case Study of PT PLN (Persero) UPT Palembang. *International Journal of Business Management and Economics*, 4(2), 88–100. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i2.1172>
- Vu, T. A., Plimmer, G., Berman, E. M., & Sabharwal, M. (2019). Managing Employee Performance in Transition Economies: A Study of Vietnamese Public Organizations. *Public Administration and Development*, 39(2), 89–103. <https://doi.org/10.1002/pad.1850>
- Zeffane, R., & Bani-Melhem, S. (2017). Trust, Job Satisfaction, Perceived Organizational Performance and Turnover Intention. *Employee Relations*, 39(7), 1148–1167. <https://doi.org/10.1108/er-06-2017-0135>