

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

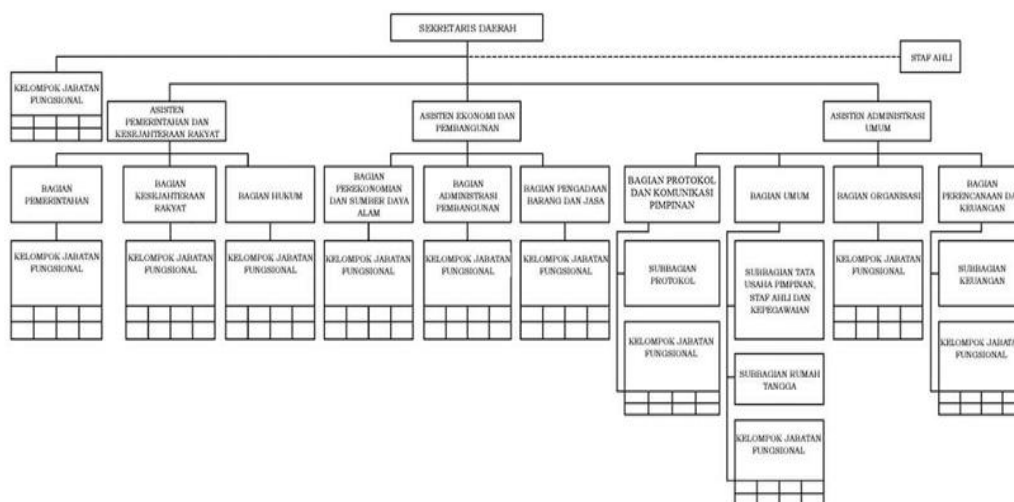
4.1.1 Gambaran Umum (Lokasi Penelitian Tesis)

Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Sedangkan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Setda Kabupaten Cilacap diatur dalam Peraturan Bupati Cilacap Nomor 31 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Cilacap.

Susunan organisasi Setda Kabupaten Cilacap terdiri dari Sekretaris Daerah, 3 (tiga) Asisten Sekda dan 10 (sepuluh) Bagian sebagai berikut :

1. Sekretaris Daerah
2. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, membawahi:
 - a. Bagian Pemerintahan
 - b. Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - c. Bagian Hukum
3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi:
 - a. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - b. Bagian Administrasi Pembangunan
 - c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
4. Asisten Administrasi Umum, membawahi:
 - a. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
 - b. Bagian Organisasi
 - c. Bagian Umum
 - d. Bagian Perencanaan dan Keuangan
5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Setda Kabupaten Cilacap



Sumber: Peraturan Bupati Cilacap Nomor 35 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap, uraian tugas dan fungsi organisasi Setda Kabupaten Cilacap yaitu sebagai berikut:

1. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan pengoordinasian pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemerintahan, kesejahteraan rakyat dan hukum. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- Pengoordinasian penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah bidang kesehatan, bidang sosial, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang pemuda dan olahraga, bidang pariwisata, bidang administrasi kependudukan dan

- pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, bidang kesatuan bangsa dan politik, Sekretariat DPRD, dan kecamatan;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah bidang kesehatan, bidang sosial, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang pemuda dan olahraga, bidang pariwisata, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, bidang kesatuan bangsa dan politik, Sekretariat DPRD, dan kecamatan;
- c. Pengoordinasian pemantauan dan evaluasi kebijakan Pemerintah Daerah bidang kesehatan, bidang sosial, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang pemuda dan olahraga, bidang pariwisata, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, bidang kesatuan bangsa dan politik, Sekretariat DPRD, dan kecamatan;
- d. pengoordinasian pembinaan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Instansi Daerah bidang kesehatan, bidang sosial, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang pemuda dan olahraga, bidang pariwisata, bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, bidang kesatuan bangsa dan politik, Sekretariat DPRD, dan kecamatan;

- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

Sedangkan Unit Kerja Bagian yang berada di bawah koordinasi Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat meliputi:

1. Bagian Pemerintahan

Bagian Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, kerja sama dan otonomi daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Pemerintahan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, sekretariat DPRD, kesatuan bangsa dan politik serta kecamatan;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, sekretariat DPRD, kesatuan bangsa dan politik serta kecamatan;
- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, sekretariat DPRD, kesatuan bangsa dan politik serta kecamatan;

- d. penyusunan bahan kebijakan pelayanan administrasi pelaksanaan urusan pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, bidang ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, bidang penanggulangan bencana, sekretariat DPRD, kesatuan bangsa dan politik serta kecamatan;
 - e. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, kerja sama dan otonomi daerah;
 - f. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang administrasi pemerintahan, administrasi kewilayahan, kerja sama dan otonomi daerah;
 - g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.
2. Bagian Kesejahteraan Rakyat

Bagian Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang keagamaan, kesejahteraan sosial, dan kesejahteraan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Kesejahteraan Rakyat menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan Pemerintah Daerah bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang sosial, bidang kesehatan, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang kepemudaan dan olahraga serta bidang pariwisata;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang sosial, bidang kesehatan, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pengendalian

penduduk dan keluarga berencana, bidang kepemudaan dan olahraga serta bidang pariwisata;

- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang sosial, bidang kesehatan, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang kepemudaan dan olahraga serta bidang pariwisata;
- d. penyusunan bahan pelayanan administrasi pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pendidikan, bidang kebudayaan, bidang sosial, bidang kesehatan, bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, bidang kepemudaan dan olahraga serta bidang pariwisata;
- e. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang keagamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat;
- f. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang keagamaan, kesejahteraan sosial dan kesejahteraan masyarakat;
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bagian Hukum

Bagian Hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perundang-undangan, bantuan hukum serta dokumentasi dan informasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Hukum menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang perundang-undangan, bantuan hukum, serta dokumentasi dan informasi;

- b. penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang perundang-undangan, bantuan hukum, serta dokumentasi dan informasi;
- c. penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang perundang-undangan, bantuan hukum, serta dokumentasi dan informasi;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perundang-undangan, bantuan hukum, serta dokumentasi dan informasi;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Asisten Ekonomi dan Pembangunan

Asisten Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, penyusunan kebijakan daerah dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perekonomian dan sumber daya alam, pembangunan serta pengadaan barang dan jasa.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Asisten Ekonomi dan Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengoordinasian penyusunan kebijakan Pemerintah Daerah bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang energi dan sumber daya mineral, bidang transmigrasi, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, bidang pertanian, bidang pangan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang kelautan dan perikanan, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang pertanahan, bidang perhubungan, fungsi penunjangurusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang energi dan sumber daya mineral, bidang transmigrasi, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman

modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang kelautan dan perikanan, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang pertanahan, bidang perhubungan, fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;

- c. pemantauan dan evaluasi kebijakan Pemerintah Daerah bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang energi dan sumber daya mineral, bidang transmigrasi, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang kelautan dan perikanan, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang pertanahan, bidang perhubungan, fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- d. pelayanan administrasi bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang energi dan sumber daya mineral, bidang transmigrasi, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang kelautan dan perikanan, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang pertanahan, bidang perhubungan, fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- e. pengoordinasian dan pengendalian perencanaan serta pelaksanaan kegiatan Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Bagian Administrasi Pembangunan serta Bagian Pengadaan Barang dan Jasa;

- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan bidang tugasnya.

Sedangkan Unit Kerja Bagian yang berada di bawah koordinasi Asisten Ekonomi dan Pembangunan meliputi:

1. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam

Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pembinaan Badan Usaha Milik daerah (BUMD) dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), perekonomian, dan sumber daya alam.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pembinaan Badan Usaha Milik daerah (BUMD) dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), pengendalian dan distribusi perekonomian, dan perencanaan dan pengawasan ekonomi mikro kecil;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang kehutanan, bidang energi sumber daya mineral, bidang kelautan dan perikanan;
- c. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang pertanian, bidang pangan dan

perkebunan, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang kehutanan, bidang energi sumber daya mineral, bidang kelautan dan perikanan;

- d. penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang kehutanan, bidang energi sumber daya mineral, bidang kelautan dan perikanan;
- e. penyiapan bahan pelayanan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja, bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang koperasi dan usaha kecil menengah, bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, bidang lingkungan hidup, bidang pertanian, bidang pangan dan perkebunan, bidang pengelolaan sumber daya air, bidang kehutanan, bidang energi sumber daya mineral, bidang kelautan dan perikanan;
- f. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang pembinaan Badan Usaha Milik daerah (BUMD) dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), perekonomian, dan sumber daya alam;
- g. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang pembinaan Badan Usaha Milik daerah (BUMD) dan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), perekonomian, dan sumber daya alam;
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Bagian Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penyusunan program, pengendalian program dan evaluasi dan pelaporan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Administrasi Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pertanahan, bidang perhubungan, dan fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidangpertanahan, bidang perhubungan, dan fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pertanahan, bidang perhubungan, dan fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- d. penyusunan bahan pelayanan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pertanahan, bidang perhubungan, dan fungsi penunjang urusan perencanaan, dan urusan penelitian dan pengembangan;
- e. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang penyusunan program, pengendalian program dan evaluasi dan pelaporan;
- f. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang penyusunan program, pengendalian program dan evaluasi dan pelaporan;
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Bagian Pengadaan dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
- b. penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
- c. penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
- d. penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Asisten Administrasi Umum

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam penyusunan kebijakan daerah, pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang komunikasi pimpinan dan protokol, organisasi, umum serta perencanaan dan keuangan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Asisten Administrasi menyelenggarakan fungsi:

- a. pengoordinasian penyusunan kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, bidang persandian, bidang kearsipan, bidang perpustakaan, bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, bidang pengawasan, dan bidang keuangan;
- b. pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, bidang persandian, bidang kearsipan, bidang perpustakaan, bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, bidang pengawasan, dan bidang keuangan;
- c. pemantauan dan evaluasi kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, bidang persandian, bidang kearsipan, bidang perpustakaan, bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, bidang pengawasan, dan bidang keuangan;
- d. pelayanan administrasi di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, bidang persandian, bidang kearsipan, bidang perpustakaan, bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, bidang pengawasan, dan bidang keuangan;
- e. pengoordinasian dan pengendalian perencanaan serta pelaksanaan kegiatan Bagian Komunikasi Pimpinan dan Protokol, Bagian Organisasi, Bagian Umum serta Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan bidang tugasnya.

Sedangkan Unit Kerja Bagian yang berada di bawah koordinasi Asisten Administrasi meliputi:

1. Bagian Komunikasi Pimpinan dan Protokol

Bagian Komunikasi Pimpinan dan Protokol mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang komunikasi pimpinan, dokumentasi pimpinan dan protokol.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang statistik, dan bidang persandian;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, statistik dan persandian;
- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang komunikasi dan informatika, statistik, persandian;
- d. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang komunikasi pimpinan, dokumentasi pimpinan dan protokol;
- e. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang komunikasi pimpinan, dokumentasi pimpinan dan protokol;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Bagian Organisasi

Bagian Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bagian Organisasi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dan bidang pengawasan;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dan bidang pengawasan;

- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dan bidang pengawasan;
- d. penyusunan bahan pelayanan administrasi penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, dan bidang pengawasan;
- e. penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi.
- f. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan kebijakan bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi;
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Bagian Umum

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi, pelaporan, dan pengordinasian pelayanan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kearsipan dan bidang perpustakaan serta penyelenggaraan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- b. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;
- c. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang kearsipan dan bidang perpustakaan;

- d. penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan;
- e. penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Bagian Perencanaan dan Keuangan

Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan bahan pengoordinasian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang keuangan;
- b. penyusunan bahan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah di bidang keuangan;
- c. penyusunan bahan pelayanan administrasi penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan;
- d. penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- e. penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan, terkait dengan tugas dan fungsinya.

4. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik Aparatur Sipil Negara yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden penting untuk disajikan karena dapat memberikan konteks terhadap hasil penelitian, khususnya dalam memahami latar belakang responden yang memberikan jawaban terhadap variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja aparatur.

Penelitian ini dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap. Berdasarkan dokumen penelitian, populasi penelitian adalah seluruh pegawai Pemerintah Kabupaten Cilacap. Jumlah ASN seluruhnya sebanyak 10.432 orang, terdiri atas ASN laki-laki sebanyak 4.663 orang dan ASN perempuan sebanyak 5.769 orang. Sampel yang digunakan dalam bagian analisis penelitian ini sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket dengan menggunakan skala *Likert*, sedangkan analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik tertentu.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Pengelompokan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui komposisi responden secara lebih terstruktur, sehingga hasil penelitian dapat dipahami secara lebih utuh.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui komposisi responden laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian. Pengelompokan

ini penting karena jenis kelamin dapat menjadi salah satu aspek demografis yang menggambarkan keberagaman aparatur dalam organisasi pemerintah daerah.

Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	40 orang	59,70%
2	Perempuan	27 orang	40,30%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, responden dalam penelitian ini terdiri atas laki-laki dan perempuan. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan aparatur dari dua kelompok jenis kelamin, sehingga jawaban yang diperoleh tidak hanya menggambarkan sudut pandang salah satu kelompok tertentu. Apabila jumlah responden laki-laki lebih banyak, maka hal tersebut menunjukkan bahwa partisipasi responden didominasi oleh ASN laki-laki. Sebaliknya, apabila jumlah responden perempuan lebih banyak, maka dapat dimaknai bahwa responden penelitian lebih banyak berasal dari ASN perempuan.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Cilacap, komposisi jenis kelamin responden menjadi penting karena ASN, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki peran yang sama dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, pelayanan publik, dan pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, perbedaan jenis kelamin responden tidak dimaksudkan untuk membedakan kapasitas kerja, melainkan untuk memberikan gambaran mengenai keberagaman karakteristik aparatur yang menjadi objek penelitian.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan digunakan untuk mengetahui latar belakang pendidikan formal ASN yang menjadi sampel penelitian. Tingkat pendidikan

merupakan salah satu faktor penting dalam penelitian sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan memahami tugas, menganalisis permasalahan, mengembangkan kompetensi, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi.

Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA / SMK/Sederajat	6 Orang	8,96%
2	Diploma	7 Orang	10,45 %
3	S1/D-IV	38 Orang	56,72%
4	S-2	16 Orang	23,88%
Jumlah		67 Orang	100 %

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, responden penelitian memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Keragaman tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa ASN yang menjadi responden berasal dari berbagai jenjang pendidikan formal. Tingkat pendidikan tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap cara responden memahami tugas, menjalankan pekerjaan, mengambil keputusan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi.

Responden dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan konseptual dan analitis yang lebih kuat, terutama dalam memahami perubahan kebijakan, sistem kerja, dan tuntutan kinerja organisasi. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan menengah atau diploma tetap memiliki kontribusi penting, khususnya dalam pelaksanaan tugas teknis, administratif, dan operasional pemerintahan. Dengan demikian, keberagaman tingkat pendidikan responden mencerminkan adanya variasi kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah daerah.

Dalam konteks penelitian ini, tingkat pendidikan memiliki hubungan yang erat dengan kompetensi aparatur. Kompetensi ASN tidak hanya dibentuk oleh pendidikan formal, tetapi juga oleh pengalaman kerja, pelatihan, keterampilan teknis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan birokrasi. Oleh karena itu, deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat membantu menjelaskan latar belakang kemampuan responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja aparatur

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia digunakan untuk mengetahui sebaran umur responden yang menjadi sampel penelitian. Usia responden dapat menggambarkan tingkat kematangan, pengalaman kerja, pola pikir, serta kemampuan adaptasi aparatur terhadap perubahan sistem kerja, termasuk dalam era penyederhanaan birokrasi.

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	≤ 30 tahun	8 orang	11,94%
2	31–40 tahun	22 orang	32,84%
3	41–50 tahun	25 orang	37,31%
4	> 50 tahun	12 orang	17,91%
Jumlah		67 orang	100%

Sumber : Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, responden penelitian tersebar dalam beberapa kelompok usia. Pengelompokan usia ini menunjukkan bahwa ASN yang menjadi responden memiliki tingkat usia yang beragam, mulai dari usia relatif muda sampai dengan usia yang lebih senior. Keberagaman usia tersebut menjadi penting karena setiap kelompok usia memiliki pengalaman, cara pandang, dan kecenderungan perilaku kerja yang berbeda.

Responden pada kelompok usia muda umumnya memiliki potensi adaptasi yang lebih cepat terhadap perubahan teknologi, sistem kerja digital, serta pola kerja yang lebih fleksibel. Sementara itu, responden pada kelompok usia yang lebih matang biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, pemahaman organisasi yang lebih kuat, serta kemampuan dalam menghadapi dinamika birokrasi berdasarkan pengalaman empiris. Dengan demikian, variasi usia responden dapat memperkaya hasil penelitian karena jawaban yang diberikan merepresentasikan sudut pandang ASN dari berbagai tahapan usia kerja.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, usia responden relevan untuk dianalisis karena penyederhanaan birokrasi menuntut ASN untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jabatan, pola koordinasi, standar kinerja, dan tuntutan kompetensi. Aparatur dengan

latar belakang usia yang berbeda dapat memiliki respons yang berbeda pula terhadap motivasi kerja, pengembangan kompetensi, disiplin kerja, dan pencapaian kinerja.

4.1.2.4 Kesimpulan Deskripsi Responden

Berdasarkan uraian deskripsi responden, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang beragam, baik dari aspek jenis kelamin, usia, maupun tingkat pendidikan. Keragaman tersebut menunjukkan bahwa data penelitian diperoleh dari aparatur dengan latar belakang demografis yang berbeda-beda, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Karakteristik jenis kelamin menggambarkan keterwakilan responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian. Karakteristik usia menunjukkan adanya variasi pengalaman dan tahap perkembangan karier aparatur. Sementara itu, karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan latar belakang kapasitas formal responden dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai ASN.

Dengan demikian, deskripsi responden ini menjadi dasar awal untuk memahami hasil penelitian selanjutnya, khususnya dalam menganalisis bagaimana motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

4.1.3 Analisis Hasil Penelitian

4.1.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus mampu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti secara tepat. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, seluruh item pernyataan dalam kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Sebaliknya, apabila nilai r-hitung lebih kecil daripada r-tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak layak digunakan dalam analisis berikutnya.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang, sehingga nilai derajat kebebasan dihitung dengan rumus:

$$df = n - 2$$

$$df = 67 - 2 = 65$$

Berdasarkan nilai df tersebut, maka diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,24 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $r\text{-hitung} > 0,24$, maka item pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila $r\text{-hitung} < 0,24$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

4.1.3.1.1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1) dalam penelitian ini diukur melalui 11 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing butir pernyataan mampu mengukur variabel motivasi secara tepat. Hasil uji validitas variabel Motivasi (X1) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,812	0,24	Valid

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
2	X1.2	0,878	0,24	Valid
3	X1.3	0,842	0,24	Valid
4	X1.4	0,846	0,24	Valid
5	X1.5	0,818	0,24	Valid
6	X1.6	0,853	0,24	Valid
7	X1.7	0,867	0,24	Valid
8	X1.8	0,853	0,24	Valid
9	X1.9	0,805	0,24	Valid
10	X1.10	0,787	0,24	Valid
11	X1.11	0,735	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel 0,24. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item X1.2 dengan pernyataan Saya membutuhkan umpan balik (*feedback*) atas pekerjaan saya untuk perbaikan kinerja yaitu dengan nilai sebesar 0,878, sedangkan nilai r-hitung terendah terdapat pada item X1.11 dengan pernyataan Saya peka terhadap kebutuhan pimpinan, rekan kerja, dan pengguna layanan dengan nilai r-hitung sebesar 0,735. Meskipun demikian, seluruh nilai r-hitung masih berada di atas nilai r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1) mampu mengukur konstruk motivasi secara tepat. Artinya, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner telah memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabel motivasi. Dengan demikian, sebanyak 11 item pernyataan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Variabel Kompetensi (X2) diukur melalui 13 butir pernyataan. Uji validitas pada variabel ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item mampu menggambarkan kompetensi responden sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,843	0,24	Valid
2	X2.2	0,720	0,24	Valid
3	X2.3	0,729	0,24	Valid
4	X2.4	0,816	0,24	Valid
5	X2.5	0,819	0,24	Valid
6	X2.6	0,776	0,24	Valid
7	X2.7	0,787	0,24	Valid
8	X2.8	0,836	0,24	Valid
9	X2.9	0,774	0,24	Valid
10	X2.10	0,762	0,24	Valid
11	X2.11	0,803	0,24	Valid
12	X2.12	0,816	0,24	Valid
13	X2.13	0,799	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,24. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item

X2.1 dengan pernyataan Saya memahami informasi atau fakta dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas (pengetahuan faktual) yang memiliki nilai r -hitung sebesar 0,843, sedangkan nilai r -hitung terendah terdapat pada item X2.2 dengan pernyataan Saya memahami konsep atau kebijakan yang menjadi dasar pelaksanaan pekerjaan (pengetahuan konseptual) yang memiliki nilai r -hitung sebesar 0,720. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi yang memadai terhadap total skor variabel kompetensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kompetensi (X2) dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa 13 item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian telah mampu merepresentasikan variabel kompetensi secara konsisten. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Kompetensi (X2) dapat dipertahankan dan digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

c. Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)

Variabel Disiplin Kerja (X3) dalam penelitian ini diukur melalui 9 butir pernyataan. Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan benar-benar mampu mengukur disiplin kerja ASN sebagai salah satu variabel bebas dalam penelitian. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X3) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X3.1	0,767	0,24	Valid
2	X3.2	0,808	0,24	Valid
3	X3.3	0,781	0,24	Valid
4	X3.4	0,817	0,24	Valid
5	X3.5	0,818	0,24	Valid
6	X3.6	0,767	0,24	Valid

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
7	X3.7	0,793	0,24	Valid
8	X3.8	0,778	0,24	Valid
9	X3.9	0,805	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel 0,24. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item X3.5 dengan pernyataan Saya bekerja dengan cermat untuk meminimalkan kesalahan memiliki nilai r-hitung tertinggi yaitu sebesar 0,818 , sedangkan nilai r-hitung terendah terdapat pada item X3.1 dengan pernyataan Saya mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi dalam bekerja memiliki nilai r-hitung sebesar 0,767. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel disiplin kerja.

Hasil ini membuktikan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, sebanyak 9 item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur disiplin kerja responden dalam penelitian ini. Tidak terdapat item yang harus dihapus atau dieliminasi dari instrumen penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) sebagai variabel terikat dalam penelitian ini diukur melalui 12 butir pernyataan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur kinerja ASN secara tepat. Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1	0,723	0,24	Valid
2	Y2	0,791	0,24	Valid
3	Y3	0,769	0,24	Valid
4	Y4	0,726	0,24	Valid
5	Y5	0,700	0,24	Valid
6	Y6	0,742	0,24	Valid
7	Y7	0,761	0,24	Valid
8	Y8	0,740	0,24	Valid
9	Y9	0,726	0,24	Valid
10	Y10	0,722	0,24	Valid
11	Y11	0,696	0,24	Valid
12	Y12	0,764	0,24	Valid

Sumber: Data primer yang diolah penulis, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.7, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel 0,24. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item Y2 dengan pernyataan Hasil pekerjaan saya sesuai standar dan dapat diterima oleh atasan/unit (dapat diterima) yang memiliki nilai r-hitung sebesar 0,791, sedangkan nilai r-hitung terendah terdapat pada item Y11 dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri bila diperlukan (pekerjaan dilakukan sendiri) yang memiliki nilai r-hitung sebesar 0,696. Meskipun menjadi nilai terendah, item Y11 tetap dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya masih lebih besar daripada r-tabel.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pada variabel Kinerja (Y) memiliki korelasi yang memadai dengan total skor variabel kinerja. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid. Sebanyak 12 item pernyataan dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya, karena telah memenuhi syarat sebagai instrumen pengukuran kinerja ASN.

e. Kesimpulan Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel 0,24. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Secara keseluruhan, jumlah item yang diuji adalah sebanyak 45 butir pernyataan, terdiri dari 11 item variabel Motivasi (X1), 13 item variabel Kompetensi (X2), 9 item variabel Disiplin Kerja (X3), dan 12 item variabel Kinerja (Y). Seluruh item tersebut memenuhi kriteria validitas, sehingga tidak ada item yang perlu dieliminasi.

Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya, yaitu uji reliabilitas dan pengujian hipotesis. Hasil uji validitas ini juga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan telah mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Cilacap.

4.1.3.1.2. Uji Reliabilitas

a. Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.955	11

Sumber :Data Primer yang diolah Penulis, 2026

b. Uji Realibilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.951	13

Sumber :Data Primer yang diolah Penulis, 2026

c. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.926	9

Sumber :Data Primer yang diolah Penulis, 2026

d. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.924	12

Sumber :Data Primer yang diolah Penulis, 2026

Tabel 4. 6 hasil uji realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha (Based on Standardized Items)	Jumlah Item (N of Items)	Kriteria ($\geq 0,60$)	Kesimpulan
1	Motivasi (X1)	0.954	0.955	11	Memenuhi	Reliabel (sangat baik)
2	Kompetensi (X2)	0.950	0.951	13	Memenuhi	Reliabel (sangat baik)
3	Disiplin Kerja (X3)	0.925	0.926	9	Memenuhi	Reliabel (sangat baik)
4	Kinerja (Y)	0.923	0.924	12	Memenuhi	Reliabel (sangat baik)

Sumber :Data Primer yang diolah Penulis, 2026

Berdasarkan uji reliabilitas, konsistensi internal instrumen penelitian dinilai menggunakan *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ sehingga alat ukur dapat dipercaya dan konsisten ketika digunakan berulang. Hasil *output Reliability Statistics* (SPSS) menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada jauh di atas batas tersebut,

yaitu Motivasi (X1) sebesar 0,954 dengan 11 item, Kompetensi (X2) sebesar 0,950 dengan 13 item, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,925 dengan 9 item, serta Kinerja (Y) sebesar 0,923 dengan 12 item. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga kuesioner dinyatakan *reliabel* dan layak digunakan untuk analisis data pada tahapan berikutnya

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel Motivasi (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 dengan jumlah item sebanyak 11 pernyataan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item pada variabel motivasi memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950 dengan jumlah item sebanyak 13 pernyataan. Nilai ini juga berada jauh di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kompetensi memiliki konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,925 dengan jumlah item sebanyak 9 pernyataan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja dapat digunakan untuk analisis data tahap berikutnya.

Variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 dengan jumlah item sebanyak 12 pernyataan. Nilai tersebut juga telah memenuhi kriteria reliabilitas karena lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen variabel kinerja memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur kinerja Aparatur Sipil Negara.

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimum yang ditentukan. Dengan demikian,

seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

Berdasarkan hasil tersebut, maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Seluruh item pernyataan layak digunakan dalam analisis selanjutnya, baik untuk analisis deskriptif maupun analisis verifikatif mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap.

4.1.3.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam analisis regresi, normalitas residual merupakan salah satu asumsi klasik yang perlu dipenuhi agar model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap *Unstandardized Residual* dari model regresi dengan variabel dependen Kinerja (Y) dan variabel independen Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS. Jumlah data yang digunakan dalam pengujian adalah sebanyak 67 responden.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71062483
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.043
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.451
	99% Confidence Interval	Lower Bound .438
		Upper Bound .464

Sumber : Data Prime yang dioleah penulis,2026

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Selain itu, hasil *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* juga menunjukkan nilai sebesar 0,451, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil pengujian menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Hasil tersebut berarti bahwa penyebaran residual dalam model regresi tidak menyimpang dari distribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu syarat dalam uji asumsi klasik. Oleh karena itu, data penelitian dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, seperti uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan pengujian hipotesis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menganalisis pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) telah memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, residual dalam model penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

4.1.3.2 Analisa Deskriptif Data Penelitian

1. Hasil Analisa Deskriptif Statistik Motivasi (X1)

Tabel 4. 8 Rekapitulasi Analisa Deskriptif Motivasi (X1)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
X1.1	67	2.00	5.00	268.00	4.0000	.09511	.77850
X1.2	67	2.00	5.00	269.00	4.0149	.09389	.76856
X1.3	67	2.00	5.00	269.00	4.0149	.09627	.78803
X1.4	67	2.00	5.00	270.00	4.0299	.10412	.85227
X1.5	67	2.00	5.00	275.00	4.1045	.10229	.83728
X1.6	67	2.00	5.00	269.00	4.0149	.09627	.78803
X1.7	67	2.00	5.00	275.00	4.1045	.09777	.80027
X1.8	67	1.00	5.00	261.00	3.8955	.11078	.90678
X1.9	67	2.00	5.00	268.00	4.0000	.08769	.71774
X1.10	67	2.00	5.00	271.00	4.0448	.09613	.78688
X1.11	67	3.00	5.00	264.00	3.9403	.08738	.71522
TotalX1	67	23.00	36.00	2693.00	40.2239	.82004	6.71232
Valid N (listwise)	67						

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 67 orang dan seluruh data dinyatakan valid. Dengan demikian, variabel Motivasi secara keseluruhan berada pada kategori baik/tinggi, karena mayoritas responden cenderung memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan.

2. Hasil Analisa Deskriptif Statistik Kompetensi (X2)

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Analisa Deskriptif Kompetensi (X2)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
X2.1	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.09504	.77792
X2.2	67	2.00	5.00	267.00	3.9851	.08637	.70695
X2.3	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.08761	.71711
X2.4	67	3.00	5.00	261.00	3.8955	.08542	.69923
X2.5	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.09739	.79716
X2.6	67	2.00	5.00	263.00	3.9254	.08590	.70310
X2.7	67	3.00	5.00	268.00	4.0000	.07957	.65134
X2.8	67	3.00	5.00	265.00	3.9552	.09613	.78688
X2.9	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.09504	.77792
X2.10	67	2.00	5.00	259.00	3.8657	.08997	.73640
X2.11	67	2.00	5.00	259.00	3.8657	.10396	.85094
X2.12	67	3.00	5.00	263.00	3.9254	.08849	.72433
X2.13	67	2.00	5.00	264.00	3.9403	.09718	.79545
TotalX2	67	31.00	60.00	3169.00	47.2985	.86309	7.06467
Valid N (listwise)	67						

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang, dengan seluruh data dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara keseluruhan berada pada kategori baik/tinggi, karena mayoritas responden cenderung memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan

3. Hasil Analisa Deskriptif Statistik Disiplin (X3)

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Analisa Deskriptif Disiplin (X3)

Descriptive Statistics							
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
					Statistic	Std. Error	
X3.1	67	3.00	5.00	273.00	4.0746	.08322	.68121
X3.2	67	1.00	5.00	263.00	3.9254	.08590	.70310
X3.3	67	2.00	5.00	274.00	4.0896	.07881	.64506
X3.4	67	2.00	5.00	273.00	4.0746	.08322	.68121
X3.5	67	1.00	5.00	269.00	4.0149	.08371	.68518
X3.6	67	2.00	5.00	269.00	4.0149	.08637	.70695
X3.7	67	2.00	5.00	263.00	3.9254	.08322	.68121
X3.8	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.07358	.60227
X3.9	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.09504	.77792
TotalX3	67	17.00	45.00	2416.00	36.0597	.59733	4.88932
Valid N (listwise)	67						

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang dan seluruh data dinyatakan valid. Dengan demikian, variabel Disiplin secara keseluruhan berada pada kategori baik/tinggi, karena mayoritas responden cenderung memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan.

4. Hasil Analisa Deskriptif Statistik Kinerja (Y)

Tabel 4. 11 Rekapitulasi Analisa Deskriptif Kinerja (Y)

	N Statistic	Descriptive Statistics					
		Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic		Std. Deviation Statistic
Y.1	67	2.00	5.00	265.00	3.9552	.08880	.72682
Y.2	67	2.00	5.00	268.00	4.0000	.08769	.71774
Y.3	67	2.00	5.00	260.00	3.8806	.09397	.76915
Y.4	67	3.00	5.00	277.00	4.1343	.07928	.64890
Y.5	67	3.00	5.00	270.00	4.0299	.08499	.69566
Y.6	67	3.00	5.00	265.00	3.9552	.08355	.68386
Y.7	67	3.00	5.00	265.00	3.9552	.07499	.61380
Y.8	67	2.00	5.00	270.00	4.0299	.07659	.62692
Y.9	67	3.00	5.00	273.00	4.0746	.07760	.63517
Y.10	67	2.00	5.00	266.00	3.9701	.08761	.71711
Y.11	67	3.00	5.00	264.00	3.9403	.07923	.64856
Y.12	67	3.00	5.00	275.00	4.1045	.07408	.60639
TotalY	67	33.00	60.00	3218.00	48.0299	.72992	5.97462
Valid N (listwise)	67						

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang dan seluruh data dinyatakan valid. Dengan demikian, variabel Y secara keseluruhan berada pada kategori baik/tinggi, karena mayoritas responden cenderung memberikan jawaban setuju terhadap indikator-indikator yang diajukan.

4.1.3.3 Analisa Verifikatif Data Penelitian

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja. Pengujian dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

1. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. 12 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1447.204	3	482.401	33.443	<,001 ^b
	Residual	908.737	63	14.424		
	Total	2355.940	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 33,443 dengan nilai signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan.

Artinya, variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Selain itu, nilai F hitung 33,443 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja. Dengan kata lain, peningkatan atau perubahan pada aspek Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan Kinerja.

Dengan demikian, hasil uji F ini membuktikan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 13 Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.869	5.566		-.875	.385
	Motivasi	.484	.070	.544	6.903	<,001
	Kompetensi	.378	.066	.446	5.683	<,001
	Disiplin	.432	.096	.353	4.499	<,001

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -4,869 + 0,484 \text{ Motivasi} + 0,378 \text{ Kompetensi} + 0,432 \text{ Disiplin}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin memiliki koefisien regresi bernilai positif. Artinya, apabila ketiga variabel tersebut meningkat, maka Kinerja juga cenderung meningkat.

Secara parsial, variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,484, nilai t hitung 6,903, dan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,378, nilai t hitung 5,683, dan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya, variabel Disiplin memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,432, nilai t hitung 4,499, dan nilai signifikansi < 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Adapun nilai konstanta sebesar -4,869 dengan signifikansi 0,385, sehingga konstanta tidak signifikan secara statistik. Namun, hal ini tidak menjadi fokus utama karena tujuan utama analisis adalah melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja adalah Motivasi, dengan nilai beta sebesar 0,544. Selanjutnya diikuti oleh Kompetensi sebesar 0,446, dan Disiplin sebesar 0,353.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja adalah Motivasi.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.596	3.798

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data prime yang diolah penulis 2026

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,784. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas, yaitu Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin, dengan variabel terikat Kinerja berada pada kategori kuat. Artinya, ketiga variabel bebas tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja.

Nilai *R Square* sebesar 0,614 menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja sebesar 61,4%. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa sebesar 61,4% kinerja dipengaruhi oleh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di

luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, atau faktor lainnya.

Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,596 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variabel Kinerja adalah sebesar 59,6%. Nilai ini tetap menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik.

Adapun nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 3,798 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model regresi. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik model dalam memprediksi variabel Kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variabel Kinerja, yaitu sebesar 61,4%, sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 67 orang dan seluruh data dinyatakan valid. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kinerja berada pada kategori baik/tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata masing-masing indikator yang cenderung mendekati angka 4, sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Pada variabel Motivasi, nilai rata-rata indikator berada pada rentang 3,8955 sampai 4,1045. Nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menilai motivasi pegawai sudah berada dalam kondisi baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.5 dengan pernyataan Saya senang membangun hubungan kerja yang hangat dan bersahabat di tempat kerja dan item X1.7 dengan pernyataan Saya berupaya mencapai kesepakatan saat koordinasi pekerjaan, masing-masing sebesar 4,1045, sedangkan indikator terendah terdapat pada item

X1.8 dengan pernyataan Saya berusaha menyelesaikan konflik kerja secara baik dan konstruktif sebesar 3,8955. Meskipun menjadi indikator terendah, nilai tersebut masih mendekati angka 4, sehingga tetap dapat dikategorikan baik. Nilai total rata-rata variabel Motivasi sebesar 40,2239 dengan standar deviasi 6,71232, yang menunjukkan bahwa secara umum motivasi responden sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja.

Pada variabel Kompetensi, nilai rata-rata indikator berada pada rentang 3,8657 sampai 4,0000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi responden secara umum berada pada kategori baik. Indikator tertinggi terdapat pada item X2.7 dengan pernyataan Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain secara efektif (keterampilan sosial) dengan nilai rata-rata 4,0000, sedangkan indikator terendah terdapat pada item X2.10 dengan pernyataan Kepuasan pribadi dan kebanggaan atas hasil kerja mendorong saya bekerja lebih baik (dorongan psikologis) dan item X2.11 dengan pernyataan Saya menunjukkan sikap profesional dan perilaku kerja yang positif (sikap/perilaku) dengan nilai rata-rata 3,8657. Kondisi ini menggambarkan bahwa responden memiliki dorongan kerja yang cukup kuat, meskipun masih terdapat beberapa aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan. Nilai total rata-rata variabel Kompetensi sebesar 47,2985 dengan standar deviasi 7,06467, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai telah menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Pada variabel Disiplin, nilai rata-rata indikator berada pada rentang 3,9254 sampai 4,0896. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan responden berada pada kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X3.3 dengan pernyataan Saya bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan menyampaikan laporan kerja sebesar 4,0896, sedangkan indikator terendah terdapat pada item X3.2 dengan pernyataan Saya menjaga dan menyimpan rahasia organisasi/pekerjaan sesuai ketentuan dan item X3.7 dengan pernyataan Saya menaati semua peraturan kedisiplinan yang berlaku, masing-masing sebesar 3,9254. Walaupun masih terdapat responden yang memberikan nilai rendah pada beberapa indikator,

secara keseluruhan disiplin kerja responden tetap menunjukkan kecenderungan positif. Nilai total rata-rata variabel Disiplin sebesar 36,0597 dengan standar deviasi 4,88932, yang berarti bahwa disiplin kerja responden relatif baik dan jawaban responden tidak terlalu menyebar dari nilai rata-ratanya.

Selanjutnya, pada variabel Kinerja, nilai rata-rata indikator berada pada rentang 3,8806 sampai 4,1343. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja responden secara umum berada pada kategori baik. Indikator tertinggi terdapat pada item Y.4 dengan pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu/sumber daya yang efisien (efisiensi) sebesar 4,1343, disusul item Y.12 dengan pernyataan Saya mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung (tanpa pengawasan) sebesar 4,1045, sedangkan indikator terendah terdapat pada item Y.3 dengan pernyataanb Saya menyelesaikan volume pekerjaan sesuai beban/target (kuantitas) sebesar 3,8806. Meskipun terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling rendah, nilai tersebut tetap menunjukkan kecenderungan positif. Nilai total rata-rata variabel Kinerja sebesar 48,0299 dengan standar deviasi 5,97462, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja responden secara keseluruhan sudah baik.

Hal ini sejalan dengan hasil Penelitian Permana et al. (2026) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN pada era penyederhanaan birokrasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan penegakan disiplin kerja secara konsisten.

Dengan demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kinerja berada dalam kondisi baik. Artinya, responden secara umum memiliki kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang positif, kedisiplinan yang baik, serta kinerja yang cukup tinggi. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata relatif lebih rendah yang perlu menjadi perhatian untuk peningkatan ke depan, khususnya pada aspek-aspek tertentu dalam motivasi, kompetensi, dan disiplin, dan kinerja pegawai. Rahman et al. (2025) menegaskan bahwa kompetensi, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja ASN pada organisasi perencanaan pembangunan daerah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nandrang

et al. (2025) membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pengelola kepegawaian daerah.

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja. Pengujian dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -4,869 + 0,378 \text{ Kompetensi} + 0,484 \text{ Motivasi} + 0,432 \text{ Disiplin}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki koefisien regresi bernilai positif. Artinya, apabila Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin mengalami peningkatan, maka Kinerja juga cenderung meningkat. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil **uji F**, diperoleh nilai F hitung sebesar 33,443 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak, karena ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil **uji t**, variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,484, nilai t hitung 6,903, dan signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor penting karena pegawai yang memiliki dorongan kerja, semangat, tanggung jawab, dan kemauan untuk mencapai hasil kerja yang baik akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,378, nilai t hitung 5,683, dan signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi modal penting bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Selanjutnya, variabel Disiplin memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,432, nilai t hitung 4,499, dan signifikansi $< 0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja akan mendukung pencapaian target organisasi secara lebih optimal.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja adalah Motivasi dengan nilai beta sebesar 0,544. Selanjutnya diikuti oleh Kompetensi sebesar 0,446 dan Disiplin sebesar 0,353. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa Motivasi merupakan faktor yang paling kuat dalam memengaruhi Kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kedisiplinan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai terdorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,784. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin terhadap Kinerja berada pada kategori kuat. Nilai *R Square* sebesar 0,614 menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja sebesar 61,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model

penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, fasilitas kerja, maupun faktor organisasi lainnya.

Dengan demikian, hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, dan pembentukan disiplin kerja yang konsisten. Dari ketiga variabel tersebut, Motivasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan motivasi pegawai, baik melalui penghargaan, dukungan pimpinan, kejelasan tujuan kerja, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendorong semangat berprestasi.