

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Way Halim berlokasi di Jalan Griya Utama No. 3 Way Halim Permai Bandar Lampung. Kecamatan Way Halim dipimpin oleh seorang Camat dan terdiri dari 1 Sekretariat, 4 seksi dan 2 sub bagian yaitu Seksi Pemerintahan, Seksi Pembangunan, Seksi Ketentraman dan ketertiban, Seksi Pelayanan Umum, Subbagian Umum dan Kepegawaian, serta Subbagian Program dan Informasi Keuangan dengan keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 81 orang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012, tentang Penataan dan Pembentukan Kelurahan dan Kecamatan, letak geografis dan wilayah administratif Kecamatan Way Halim berasal dari sebagian wilayah geografis dan administratif Kecamatan Sukarame, Kecamatan Kedaton, Kecamatan Tanjung Karang Timur dan Kecamatan Sukabumi dengan batas-batas sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Senang
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Karang Timur dan Kecamatan Sukabumi
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Sukarame
4. Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Karang Pusat dan Kecamatan Kedaton

Secara keseluruhan Kecamatan Way Halim terdiri dari dataran rendah dan sedikit berbukit, di bagian dataran rendah tanahnya tersusun dari lapisan tanah keabu abuan dan tanah liat berwarna merah, sedangkan dibagian dataran berbukit terdiri dari lapisan batu putih. Pemerintahan Kecamatan Way Halim terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 04 Tahun 2012.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut sah atau valid dalam mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Uji validitas terhadap 30 responden dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 26.0 dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) terhadap nilai alpha (0,05). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid atau jika nilai probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,009 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,015 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,014 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dengan variabel Motivasi dengan 8 pernyataan memperoleh hasil nilai signifikansi (*sig*) lebih kecil dari < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,008 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,013 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,038 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,023 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,003 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 11 | 0,047 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menjelaskan hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengawasan

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,002 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Pengawasan dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengawasan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

| Butir Pernyataan | Sig | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,009 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,015 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,014 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,001 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,000 | 0,05 | Sig < Alpha | Valid |

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan butir – butir pernyataan dari masing – masing variabel yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable. Interpretasi nilai r Alpha Indeks Korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono, 2018

Hasil pengolahan data dengan SPSS 26.0 menunjukkan hasil bahwa pengujian Realiabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Tingkat Hubungan | Kriteria |
|-----------|-----------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------|
| 1 | Motivasi | 0,683 | Kuat | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,660 | Kuat | Reliabel |
| 3 | Pengawasan | 0,794 | Kuat | Reliabel |
| 4 | Kinerja | 0,683 | Kuat | Reliabel |

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0,683, variabel X2 Disiplin Kerja sebesar 0,660, variabel Pengawasan (X3) sebesar 0,794 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,683. Ketiga variabel X1, X2 dan Y tergolong memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang diujikan yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kinerja dinyatakan Reliabel atau memenuhi persyaratan.

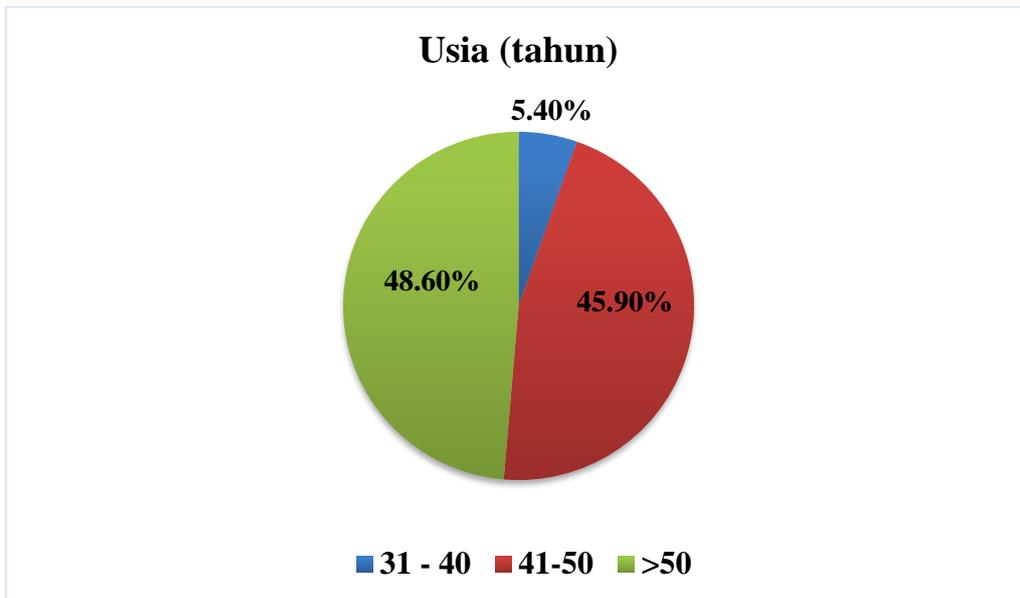
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum melakukan tahap analisis data untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terlebih dahulu dijelaskan mengenai karakteristik responden. Responden pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Way Halim sebanyak 37 orang. Gambaran umum responden, berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut :



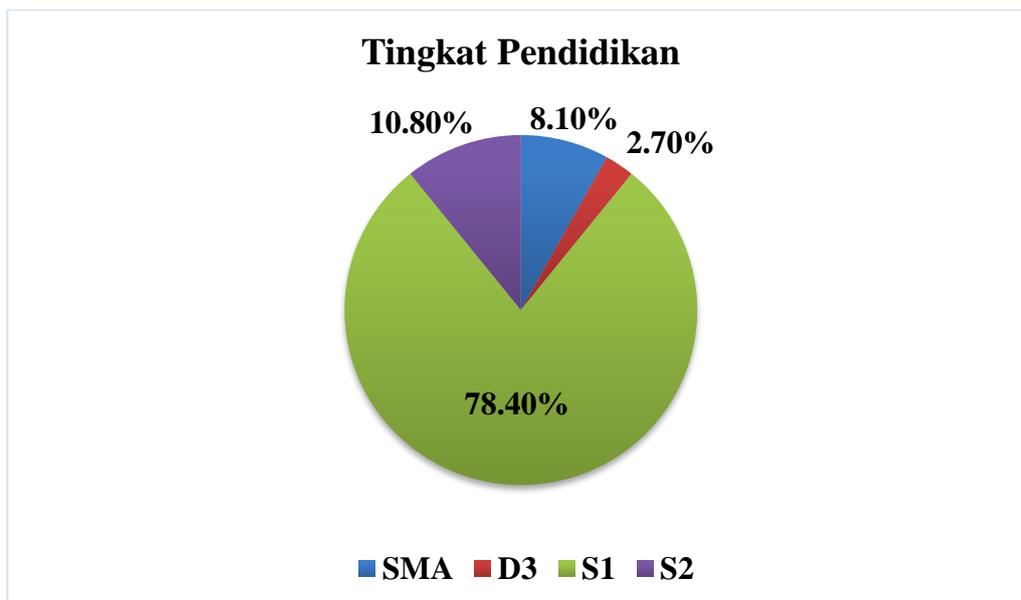
Gambar 4.1 Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berasarkan keterangan dari gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 16 orang atau 43% sedangkan responden perempuan sebanyak 21 orang atau 57%. Dalam hal ini terlihat bahwa responden di Kantor Kecamatan Way Halim didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.



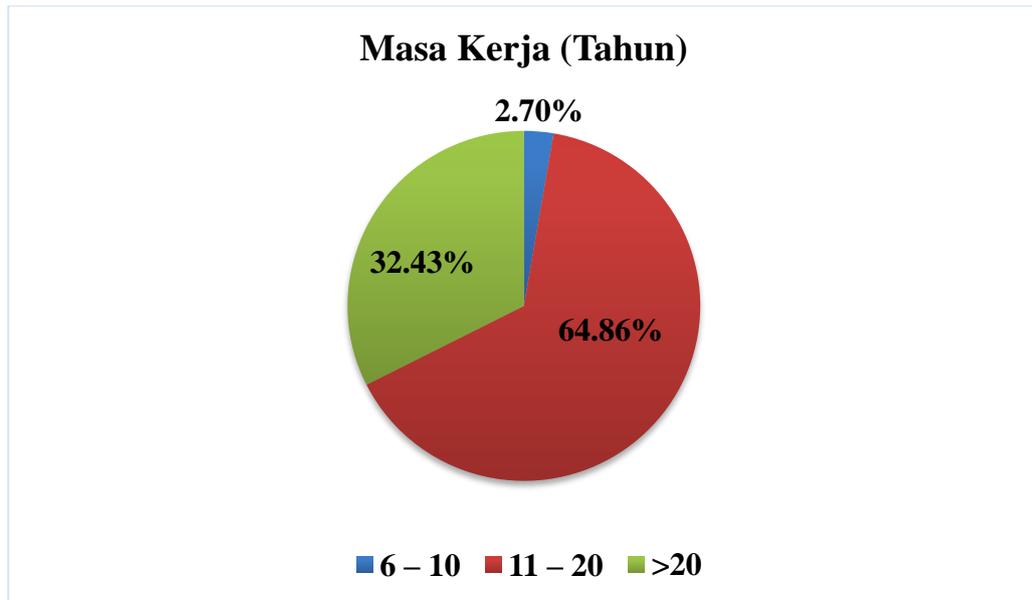
Gambar 4.2 Diagram Responden berdasarkan Usia

Gambar 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu usia > 50 sebanyak 18 orang atau 48,60%, 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang atau 45,90%, sedangkan responden paling sedikit berusia 31 – 40 tahun sebanyak 2 orang atau 5,40%. Dengan demikian responden didominasi oleh reresponden dengan usia > 50 dimana telah mendekati Batas Usia Pensiun (BUP) bagi ASN yakni 58 tahun.



Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.3 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan S1 terbanyak berjumlah 29 orang, diikuti tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang, tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang, dan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang.



Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambar 4.4 menjelaskan bahwa responden berdasarkan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 24 orang atau 64,86%, kemudian diikuti responden dengan masa kerja > 20 tahun sebanyak 12 orang atau 32,43%, dan responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2,70%. Dengan demikian responden didominasi oleh responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun.

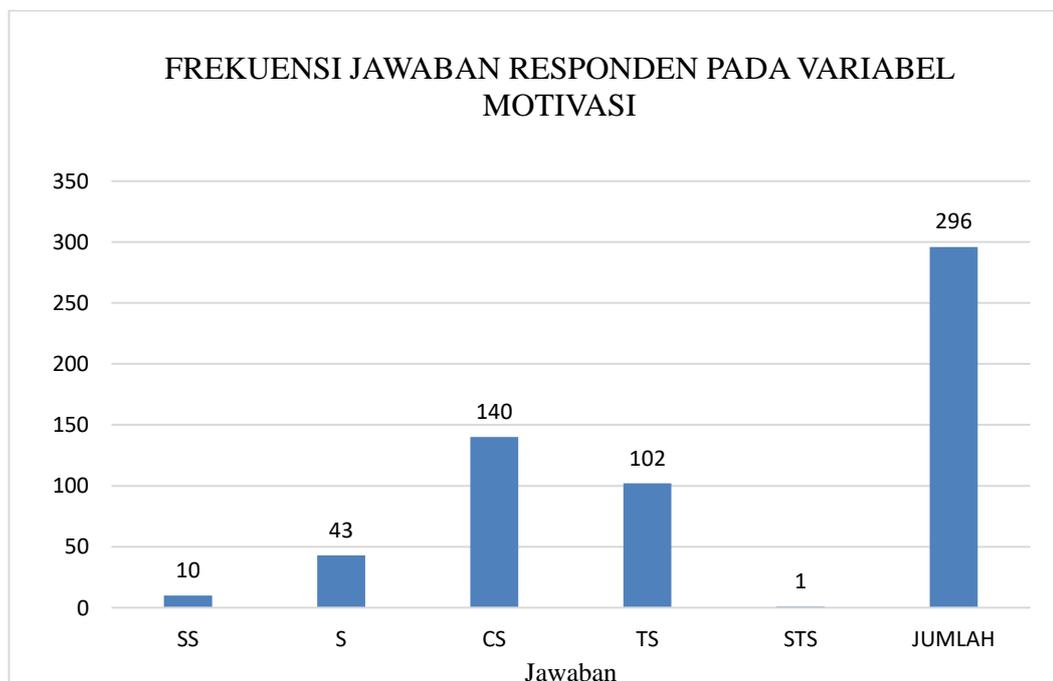
4.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai motivasi, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja yang diberikan kepada 37 orang responden di Kantor Kecamatan Way Halim dengan kategori jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Respoden tentang Motivasi (X1)

| Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------|--------------|---------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pernyataan 1 | 4 | 10,8% | 11 | 29,7% | 13 | 35,1% | 9 | 24,3% | - | |
| 2 | Pernyataan 2 | 2 | 5,4% | 7 | 18,9% | 20 | 54,1% | 8 | 21,6% | | |
| 3 | Pernyataan 3 | - | | 7 | 18,9% | 25 | 67,6% | 5 | 13,5% | - | |
| 4 | Pernyataan 4 | 4 | 10,8% | 10 | 27% | 15 | 40,5% | 8 | 21,6% | - | |
| 5 | Pernyataan 5 | - | | 4 | 10,8% | 22 | 59,5% | 11 | 29,7% | - | |
| 6 | Pernyataan 6 | - | | 1 | 2,7% | 13 | 35,1% | 23 | 62,2% | - | |
| 7 | Pernyataan 7 | - | | | | 25 | 67,6% | 12 | 32,4% | - | |
| 8 | Pernyataan 8 | - | | 3 | 8,1% | 7 | 8,9% | 26 | 70,3% | 1 | 2,7% |

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.5 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 37 orang responden mengenai motivasi diperoleh hasil bahwa pernyataan no. 2 “Gaji dan tunjangan yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit dengan nilai 2 atau 5,4% dan jawaban Setuju (S) dengan nilai 7 atau 18,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji dan tunjangan yang diberikan masih belum memenuhi kebutuhan sehari – hari pegawai. Kemudian pernyataan no 5 “Para pegawai saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik” memperoleh jawaban Setuju (S) paling rendah kedua yaitu dengan nilai 1 atau 2,7% yang menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai masih kurang terjalin dengan baik, para pegawai kurang saling menghargai dan bekerja sama dengan baik. Untuk pernyataan no.8 “Saya mendapatkan kesempatan promosi untuk dapat mengembangkan karir” memperoleh jawaban Tidak Setuju (TS) terbanyak dengan nilai 26 atau 70,3% yang menunjukkan bahwa pegawai belum mendapatkan kesempatan promosi untuk dapat mengembangkan karir.

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden untuk indikator pada variabel Motivasi yaitu Cukup Setuju (CS) dengan jumlah 140 dan tidak setuju (TS) berjumlah 102. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi ASN di Kantor Kecamatan Way Halim masih kurang baik. Minimnya responden yang memilih kategori Setuju atau Sangat Setuju dapat diartikan bahwa Motivasi pegawai belum tercapai secara optimal dan masih perlu ditingkatkan. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Motivasi berdasarkan indikator

| No | Indikator | Rata - rata | Kriteria |
|-----------|--|--------------------|-----------------|
| 1 | Kebutuhan Fisik | | |
| | 1. Terdapat kesesuaian gaji yang selama ini saya terima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah saya berikan kepada organisasi | 3,27 | Kurang Baik |
| | 2. Gaji dan tunjangan yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya | 3,08 | Kurang Baik |
| 2 | Kebutuhan Rasa Aman | | |
| | 1. Asuransi kesehatan yang diberikan dapat menjamin kesehatan dan keamanan saya. | 3,05 | Kurang Baik |
| | 2. Saya mendapatkan jaminan hari tua (yang berupa pemberian pensiun) | 3,27 | Kurang Baik |
| 3 | Kebutuhan Sosial | | |
| | 1. Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja | 2,81 | Kurang Baik |
| | 2. Para pegawai saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik | 2,41 | Tidak Baik |
| 4 | Kebutuhan Penghargaan | | |
| | 1. Dengan mendapatkan penghargaan sebagai pegawai teladan, saya merasa dihargai oleh organisasi | 2,68 | Kurang Baik |
| | 2. Saya mendapatkan kesempatan promosi untuk dapat mengembangkan karir | 2,32 | Tidak Baik |
| | Jumlah Rata – rata | 2,86 | Kurang Baik |

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata jawaban responden berdasarkan indikator motivasi didominasi dengan kategori Kurang Baik. Responden menilai pemenuhan kebutuhan fisik mereka kurang baik, mereka merasa gaji dan tunjangan sudah bisa menutupi kebutuhan dasar, meskipun belum optimal dibandingkan dengan pengorbanan yang diberikan. Kebutuhan terhadap rasa aman juga dalam kategori kurang baik, menunjukkan bahwa fasilitas seperti asuransi dan jaminan pensiun telah tersedia, namun kemungkinan belum sepenuhnya memberikan rasa aman yang optimal bagi pegawai. Kebutuhan sosial berada pada kategori tidak baik, menunjukkan adanya masalah kolaborasi atau budaya kerja yang perlu segera diperbaiki.

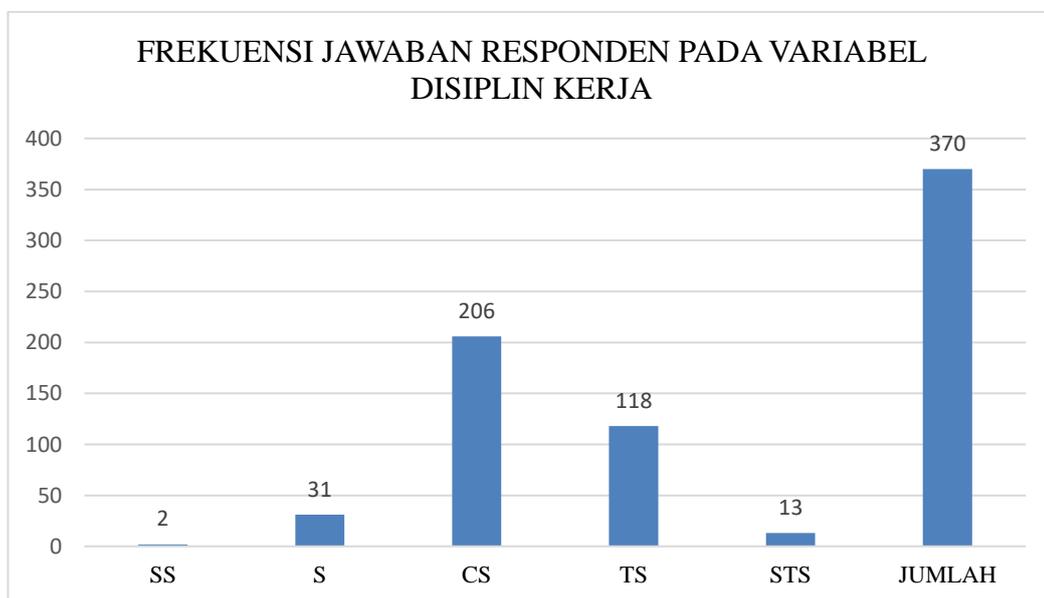
Diperlukan adanya revitalisasi budaya kerja melalui penanaman nilai – nilai kolaborasi dan sinergi antar pegawai untuk mempererat hubungan antar pegawai sehingga tercipta budaya kerja dan kinerja yang positif. Kebutuhan penghargaan terhadap pegawai juga masuk dalam kategori tidak baik terutama terkait kesempatan promosi. Skor yang rendah menunjukkan pegawai merasa kurang dihargai dalam hal pengembangan karier dan apresiasi atas kinerja yang telah diberikan. Pimpinan perlu memberikan kesempatan promosi yang merata bagi seluruh ASN untuk dapat mengembangkan karier, melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala agar dapat meningkatkan motivasi pegawai kedepannya.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Respoden tentang Disiplin kerja

| Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------|--------------|---------|------|---|------|----|-------|----|-------|-----|-------|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pernyataan 1 | 1 | 2,7% | 2 | 5,4% | 10 | 27% | 20 | 54,1% | 4 | 10,8% |
| 2 | Pernyataan 2 | 1 | 2,7% | 2 | 5,4% | 14 | 37,8% | 18 | 48,6% | 2 | 5,4% |
| 3 | Pernyataan 3 | | | 2 | 5,4% | 16 | 43,2% | 16 | 43,2% | 3 | 8,1% |
| 4 | Pernyataan 4 | | | 1 | 2,7% | 14 | 37,8% | 22 | 59,5% | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|--|--|---|-------|----|-------|----|-------|---|------|
| 5 | Pernyataan 5 | | | 3 | 8,1% | 12 | 32,4% | 22 | 59,5% | | |
| 6 | Pernyataan 6 | | | 5 | 13,5% | 23 | 62,2% | 8 | 21,6% | 1 | 2,7% |
| 7 | Pernyataan 7 | | | 7 | 18,9% | 26 | 70,3% | 4 | 10,8% | | |
| 8 | Pernyataan 8 | | | 5 | 13,5% | 28 | 75,7% | 4 | 10,8% | | |
| 9 | Pernyataan 9 | | | 2 | 5,4% | 32 | 86,5% | 1 | 2,7% | 2 | 5,4% |
| 10 | Pernyataan 10 | | | 2 | 5,4% | 31 | 83,8% | 3 | 8,1% | 1 | 2,7% |

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4. 6 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 37 orang responden mengenai disiplin kerja bahwa pernyataan no 4 “Saya patuh pada SOP dalam melaksanakan pekerjaan” dan pernyataan no 5 “Saya selalu izin kepada atasan bila tidak masuk kerja” memperoleh nilai Tidak Setuju (TS) paling banyak yakni dengan nilai 22 atau 59,5% yang menunjukkan bahwa masih banyaknya responden yang sering tidak masuk kerja tanpa izin terlebih dahulu kepada atasan serta kurang memahami SOP dan menjadikan SOP sebagai standar acuan dalam bekerja sehingga cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai aturan, atau kualitas yang ditentukan,

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 37 orang mayoritas memberikan jawaban Cukup Setuju (CS) dengan jumlah 206 dan Tidak Setuju (TS) dengan jumlah 118. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar Disiplin Kerja responden di Kantor Kecamatan Way Halim masih cukup rendah sehingga masih banyak aspek dari perilaku disiplin yang perlu diperbaiki. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Data Disiplin Kerja berdasarkan indikator

| No | Indikator | Rata - rata | Kriteria |
|----|---|-------------|-------------|
| 1 | Kehadiran | | |
| | 1. Saya melakukan presensi masuk kerja pukul.07.30 – 16.00 dikantor, sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan organisasi | 2,32 | Tidak Baik |
| | 2. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan | 2,51 | Tidak Baik |
| 2 | Ketaatan pada Peraturan Kerja | | |
| | 1. Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai aturan. | 2,41 | Tidak Baik |
| | 2. Saya selalu izin kepada atasan bila tidak masuk kerja | 2,38 | Tidak Baik |
| 3 | Ketaatan pada Standar Kerja | | |
| | 1. Saya patuh pada SOP dalam melaksanakan pekerjaan | 2,46 | Tidak Baik |
| | 2. Saya mengerti dengan uraian tugas – tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP | 2,86 | Kurang Baik |
| 4 | Tingkat Kewaspadaan Tinggi | | |
| | 1. Saya menjaga peralatan dan fasilitas kantor dengan baik | 3,08 | Kurang Baik |
| | 2. Saya berhati-hati dan waspada dalam mengerjakan pekerjaan | 3,03 | Kurang Baik |

| | | | |
|---|---|------|-------------|
| 5 | Bekerja Etis | | |
| | 1. Saya selalu menjaga etika kepada sesama pegawai | 2,92 | Kurang Baik |
| | 2. Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku | 2,92 | Kurang Baik |
| | Jumlah Rata – rata | 2,68 | Kurang Baik |

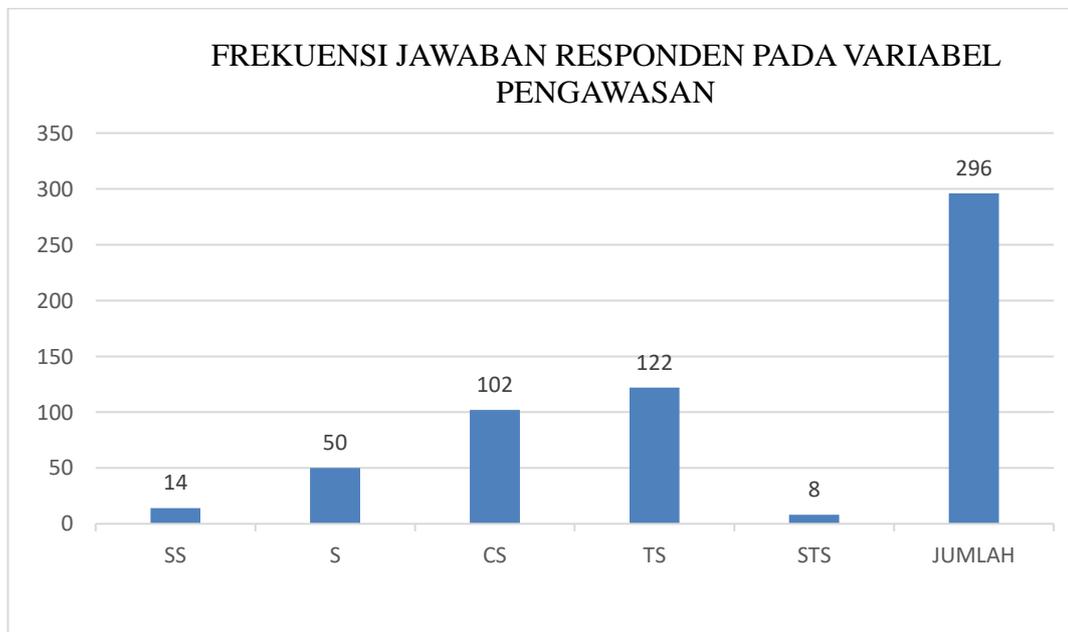
Berdasarkan tabel 4.10 tersebut didapatkan hasil bahwa jawaban responden berdasarkan indikator Disiplin Kerja termasuk dalam Kategori kurang baik. Disiplin dalam kehadiran tergolong rendah, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam disiplin kehadiran, seperti ketidaktepatan waktu presensi dan absen tanpa alasan yang jelas. Ketaatan terhadap peraturan juga dalam kategori tidak baik, penggunaan seragam dan izin saat tidak masuk kerja, masih perlu ditingkatkan. Nilai yang rendah menunjukkan lemahnya kontrol dan rendahnya kesadaran terhadap aturan kerja. Untuk ketaatan pada standar kerja masuk dalam kategori tidak baik, yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai memahami tugas mereka, implementasi SOP masih perlu ditingkatkan.

Dalam hal kewaspadaan dan tanggung jawab terhadap fasilitas kantor berada dalam kategori kurang baik, meskipun masih bisa ditingkatkan ke kategori baik melalui edukasi dan pembiasaan. Bekerja dengan etis berada pada level kurang baik, yang berarti etika dalam bekerja dan menjaga tingkah laku sesuai norma masih perlu ditingkatkan. Hasil keseluruhan tersebut mengindikasikan perlunya perbaikan disiplin kerja pegawai melalui penegakan peraturan, pemberian sanksi yang tegas dan konsisten terutama dalam hal presensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja serta SOP sebagai acuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu diperlukan monitoring, evaluasi dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang disiplin karena dengan kedisiplinan, pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja akan meningkat.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden tentang Pengawasan

| Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------|--------------|---------|------|---|-------|----|-------|----|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pernyataan 1 | 3 | 8,1% | 6 | 16,2% | 14 | 37,8% | 14 | 37,8% | | |
| 2 | Pernyataan 2 | 2 | 5,4% | 5 | 13,5% | 19 | 51,4% | 10 | 27% | 1 | 2,7% |
| 3 | Pernyataan 3 | 2 | 5,4% | 6 | 16,2% | 16 | 43,2% | 13 | 35,1% | | |
| 4 | Pernyataan 4 | 1 | 2,7% | 8 | 21,6% | 12 | 32,4% | 16 | 43,2% | | |
| 5 | Pernyataan 5 | 1 | 2,7% | 8 | 21,6% | 15 | 40,5% | 12 | 32,4% | 1 | 2,7% |
| 6 | Pernyataan 6 | 3 | 8,1% | 9 | 24,3% | 15 | 40,5% | 8 | 21,6% | 2 | 5,4% |
| 7 | Pernyataan 7 | 2 | 5,4% | 4 | 10,8% | 9 | 24,3% | 21 | 56,8% | 1 | 2,7% |
| 8 | Pernyataan 8 | | | 4 | 10,8% | 2 | 5,4% | 28 | 75,7% | 3 | 8,1% |

Sumber : Data diolah tahun 2025



Sumber : Data diolah tahun 2025

Gambar 4.7 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 37 orang responden tentang Pengawasan diperoleh hasil bahwa untuk pernyataan no 8 “Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai” memperoleh jawaban Tidak Setuju (TS) paling tinggi yakni sebanyak 28 dengan persentase 75,7% yang menunjukkan bahwa pemimpin sangat jarang melakukan inspeksi langsung keruang kerja bawahan dan pernyataan no 7 “Pimpinan memberikan sanksi tegas apabila pegawai melanggar aturan” memperoleh jawaban Tidak Setuju (TS) dengan nilai 21 atau sebesar 56,8 % yang mengindikasikan bahwa pimpinan kurang memberikan sanksi baik langsung maupun tertulis kepada pegawai apabila melanggar aturan.

Gambar 4.7 tersebut menunjukkan bahwa kuesioner dengan butir pernyataan sesuai indikator Pengawasan yang diberikan kepada 37 responden mayoritas menjawab dengan Tidak Setuju (TS) dengan jumlah 122 dan Cukup Setuju (CS) dengan jumlah 102. Hal tersebut mengindikasikan Pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan di Kantor Kecamatan Way Halim masih rendah. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Distribusi Data Pengawasan berdasarkan indikator

| No | Indikator | Rata - rata | Kriteria |
|----|---|-------------|-------------|
| 1 | Penetapan Standar | | |
| | 1. Pimpinan menetapkan standar dalam organisasi | 2,95 | Kurang Baik |
| | 2. Standar kerja yang di tetapkan oleh pimpinan mampu di capai | 2,92 | Kurang Baik |
| 2 | Pengukuran Kerja | | |
| | 1. Pimpinan melakukan Pengukuran Capaian Kinerja pegawai setiap bulan | 2,92 | Kurang Baik |
| | 2. Pimpinan melakukan Pengukuran Capaian Kinerja pegawai setiap tahun | 2,84 | Kurang Baik |

| | | | |
|---------------------------|---|------|-------------|
| 3 | Penilaian Kerja | | |
| | 1. Pimpinan menilai hasil target yang ditetapkan dengan realisasi pekerjaan | 2,89 | Kurang Baik |
| | 2. Pimpinan meminta pegawai melaporkan hasil kerja secara berkala | 3,08 | Kurang Baik |
| 4 | Tindakan Koreksi | | |
| | 1. Pimpinan memberikan sanksi tegas apabila pegawai melanggar aturan | 2,59 | Tidak Baik |
| | 2. Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada pegawai | 2,19 | Tidak Baik |
| Jumlah rata – rata | | 2,79 | Kurang Baik |

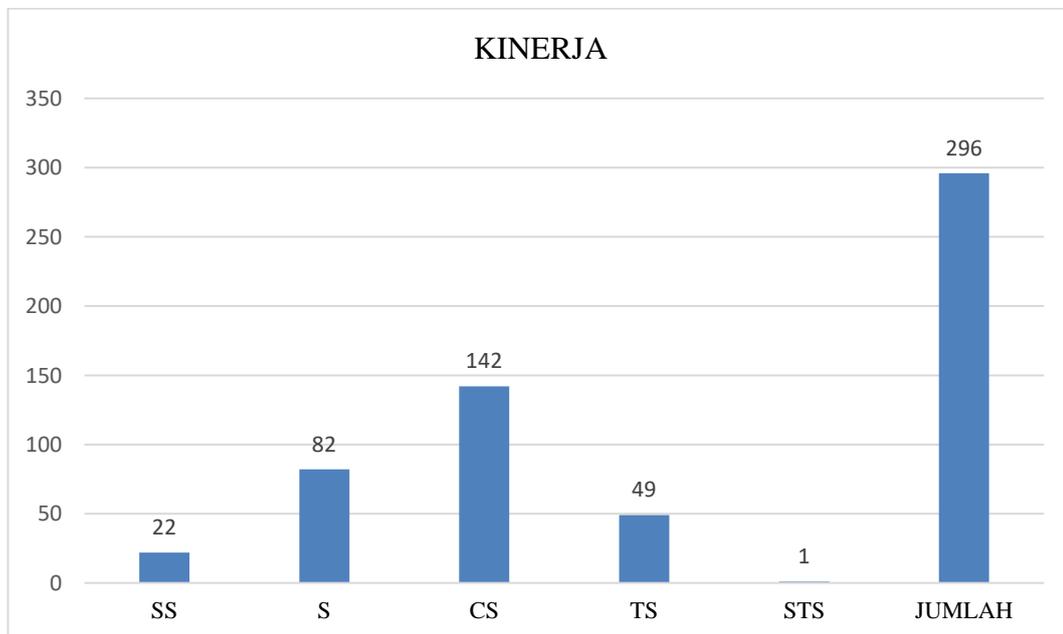
Berdasarkan tabel 4.12, nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel Pengawasan menunjukkan mayoritas jawaban responden termasuk dalam kategori Kurang Baik. Penetapan standar kerja oleh pimpinan masuk dalam kategori kurang baik, artinya standar kerja belum sepenuhnya dimengerti atau dijalankan secara maksimal oleh seluruh pegawai. Pengukuran kinerja masuk dalam kategori cukup, hal ini menandakan bahwa proses pengukuran belum sepenuhnya optimal. Penilaian kinerja juga tergolong tidak baik, yang menunjukkan bahwa pelaporan mulai dilakukan secara teratur, namun kemungkinan masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya mendorong peningkatan kualitas kerja. Tindakan koreksi berada dalam kategori tidak baik, yang mengindikasikan pemberian sanksi dan pengawasan langsung belum berjalan efektif.

Perlu adanya upaya perbaikan dalam hal pengawasan terhadap pekerjaan bawahan agar kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim lebih optimal salah satunya melalui pemberian sanksi yang tegas dan konsisten kepada pegawai yang melanggar aturan serta inspeksi langsung terhadap pekerjaan bawahan secara berkala agar pegawai merasa termonitor dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pengawasan yang efektif akan mendorong pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur, menghindari kesalahan kerja dan pemborosan waktu.

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

| Pernyataan | | Jawaban | | | | | | | | | |
|------------|--------------|---------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|------|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| | | F | % | F | % | | | F | % | F | % |
| 1 | Pernyataan 1 | 6 | 16,2% | 14 | 37,8% | 15 | 40,5% | 2 | 5,4% | | |
| 2 | Pernyataan 2 | 8 | 21,6% | 9 | 24,3% | 20 | 54,1% | | | | |
| 3 | Pernyataan 3 | 1 | 2,7% | 11 | 29,7% | 10 | 27,0% | 15 | 40,5% | | |
| 4 | Pernyataan 4 | 1 | 2,7% | 8 | 21,6% | 15 | 40,5% | 13 | 35,1% | | |
| 5 | Pernyataan 5 | | | 5 | 13,5% | 20 | 54,1% | 11 | 29,7% | 1 | 2,7% |
| 6 | Pernyataan 6 | 2 | 5,4% | 12 | 32,4% | 16 | 43,2% | 7 | 18,9% | | |
| 7 | Pernyataan 7 | 1 | 2,7% | 12 | 32,4% | 23 | 62,6% | 1 | 2,7% | | |
| 8 | Pernyataan 8 | 3 | 8,1% | 11 | 29,7% | 23 | 62,2% | | | | |

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.8 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 37 orang responden tentang Kinerja diperoleh hasil bahwa untuk pernyataan no 3 “Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan” memperoleh nilai Tidak Setuju (TS) paling banyak dengan nilai 15 atau sebesar 40,5% dan pernyataan no 4 “Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditetapkan” memperoleh nilai Tidak Setuju (TS) paling banyak kedua dengan nilai 13 atau sebesar 35,1% yang menunjukkan bahwa pegawai belum mengedepankan target dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan Gambar 4.8 Diagram tersebut dapat dilihat bahwa dari 37 responden memberikan jawaban Cukup Setuju (CS) dengan jumlah 142 dan Setuju (S) dengan jumlah 82 hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar jawaban responden cukup setuju dengan pernyataan yang diberikan dan menggambarkan adanya dominasi opini positif/baik untuk variabel kinerja bagi para responden. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Distribusi Data Kinerja berdasarkan indikator

| No | Indikator | Rata - rata | Kriteria |
|----|--|-------------|-------------|
| 1 | Kualitas | | |
| | 1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti | 3,65 | Baik |
| | 2. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat saya capai dengan baik dan optimal | 3,68 | Baik |
| 2 | Kuantitas | | |
| | 1. Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan | 2,95 | Kurang Baik |
| | 2. Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang ditetapkan | 2,92 | Kurang Baik |

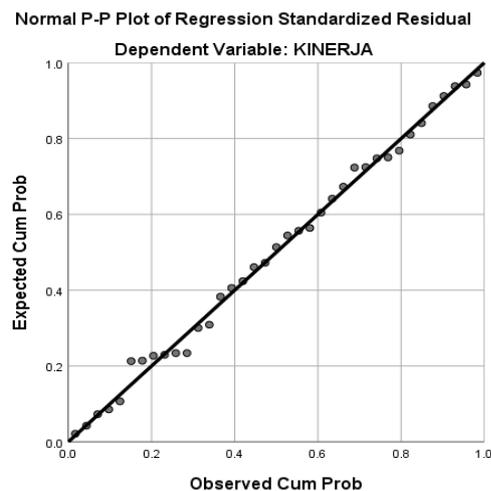
| | | | |
|---------------------------|--|------|-------------|
| 3 | Pelaksanaan Tugas | | |
| | 1. Saya memahami uraian tugas yang diberikan | 2,78 | Kurang Baik |
| | 2. Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki | 3,24 | Kurang Baik |
| 4 | Tanggung Jawab | | |
| | 1. Saya memiliki kesadaran untuk melaksanakan tugas dengan sungguh sungguh | 3,35 | Kurang Baik |
| | 2. Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. | 3,46 | Baik |
| Jumlah rata – rata | | 3,25 | Kurang Baik |

Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat bahwa mayoritas jawaban responden berdasarkan indikator kinerja termasuk dalam kategori kurang baik. Kualitas kerja pegawai masuk dalam kategori baik, artinya pekerjaan dilakukan dengan penuh perhitungan, cermat, teliti, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dari sisi kuantitas masuk dalam kategori kurang baik yang menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam hal efektivitas waktu, yang membuat mereka harus bekerja di luar jam kerja namun kesediaan untuk bekerja di luar jam kerja masih rendah, menandakan batas komitmen waktu belum sepenuhnya maksimal. Dalam pelaksanaan tugas berada dalam kategori kurang baik, menunjukkan bahwa pemahaman terhadap tugas dan kemampuan bekerja sudah ada, namun masih perlu ditingkatkan. Tanggung jawab dalam kategori kurang baik, menunjukkan bahwa kesadaran dan ketuntasan dalam menyelesaikan tugas sudah ada, namun masih ada ruang untuk peningkatan. Kinerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim perlu adanya perbaikan pada kemampuan dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan secara penuh dan kemauan bekerja ekstra untuk mencapai target kuantitatif, peningkatan pemahaman dan kemampuan dalam melaksanakan tugas melalui pelatihan atau pendalaman pengetahuan.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

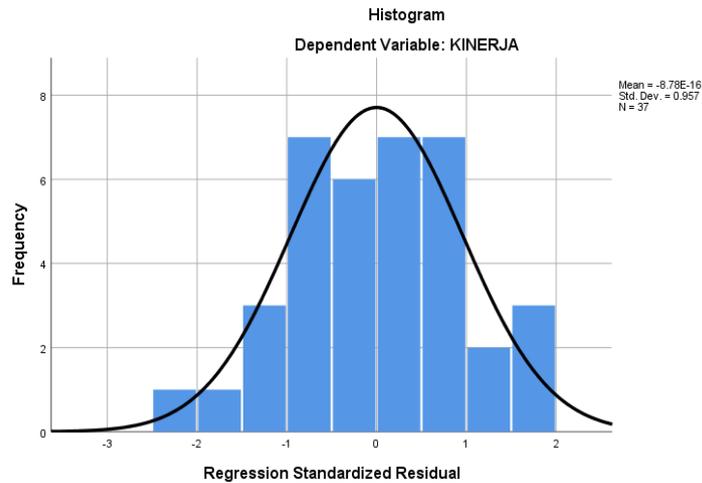
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan dari sampel memiliki distribusi normal, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.9 Kurva P. Plot

Gambar 4.9 diatas menunjukkan titik – titik pada gambar di atas mengikuti garis diagonal, hal tersebut berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Uji Normalitas juga dapat diketahui dari histogram berikut :



Gambar 4.10 Gambar Histogram

Dari hasil uji normalitas dengan melihat grafik diagram di atas dapat diketahui bahwa dari 2 gambar di atas sama-sama memberikan pola distribusi yang normal, distribusi residual terlihat simetris dan mendekati bentuk lonceng, yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Ini mendukung asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data dimana multikolinieritas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Motivasi | 0,953 | 1,049 |
| Disiplin Kerja | 0,919 | 1,088 |
| Pengawasan | 0,960 | 1,042 |

Sumber : hasil data diolah 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen. Yang mana hasil perhitungan nilai tolerance lebih dari dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada variabel inependen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

4.5.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah hubungan antar variabel mengikuti pola linier, kuadratik, atau kubik. Metode yang dapat digunakan dalam uji linearitas adalah teknik compare means, yang memungkinkan analisis lebih lanjut terhadap bentuk hubungan antar variabel dalam model empiris.

Rumusan hipotesis:

H0 : model regresi berbentuk linier.

H1 : model regresi tidak berbentuk linier

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima .

Hasil dari uji linieritas antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Pengawasan dengan Kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig. | Alpha | Kondisi | Kesimpulan |
|---------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Motivasi (X1) | 0,439 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,947 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |
| Pengawasan (X3) | 0,535 | 0,05 | Sig > Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut hasil uji linearitas yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel Sig > Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengawasan (X3) dengan variabel terikat Kinerja (Y) terdapat hubungan linier. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sesuai untuk menggambarkan hubungan linier antara variabel-variabel independen tersebut dengan Kinerja ASN.

4.5.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk membentuk sebuah model yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi nilai variabel-variabel independen. Pengujian analisis Regresi Berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0. Hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | Sig |
|---------------------|----------|------------|
| Constant | 0,502 | 0,908 |
| Motivasi (X1) | 0,404 | 0,004 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,421 | 0,003 |
| Pengawasan (X3) | 0,221 | 0,015 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.0 sehingga persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,502 + 0,404X_1 + 0,421X_2 + 0,221X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Pengawasan

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,502 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan jika nilainya 0 atau tidak memiliki perubahan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim nilainya adalah 0,502.
- b. Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,404 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim akan meningkat sebesar 0,404 dengan asumsi bahwa variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,421 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim akan meningkat sebesar 0,421 dengan asumsi bahwa variabel variabel independen lain nilainya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0,221 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim akan meningkat sebesar 0,221 dengan asumsi bahwa variabel variabel independen lain nilainya tetap.

4.4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen (Kinerja) yang dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variabel independen yang ada (Motivasi, Disiplin Kerja, Pengawasan dengan variabel terikat Kinerja).

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square |
|----------|-----------------|--------------------------|
| 0,721 | 0,521 | 0,477 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,721 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien Determinan R^2 (R-Square) sebesar 0,521 berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan (X3) sebesar 0,521 atau 52,1%, sedangkan 48,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi masing-masing variabel independen secara parsial, dengan tujuan untuk mengetahui variabel mana di antara ketiga variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika nilai sig $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Adapun hasil uji t berdasarkan pengolahan data ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji t

| Variabel | T | Sig |
|---------------------|----------|------------|
| Motivasi (X1) | 3,135 | 0,004 |
| Disiplin Kerja (X2) | 3,217 | 0,003 |
| Pengawasan (X3) | 2,566 | 0,015 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

a. Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3,135 dan t-tabel sebesar 2,035 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,004, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim.

b. Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung variabel X2 sebesar 3,217 dan t-tabel sebesar 2,035 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,003, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_2 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim.

c. Pengawasan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung variabel X3 sebesar 2,566 dan t-tabel sebesar 2,035, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,015, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima, yang berarti Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, bahwa mayoritas responden menyatakan Motivasi pada Kantor Kecamatan dengan kategori “Kurang Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim masih rendah. Berdasarkan jawaban responden indikator yang perlu diperbaiki terutama pada pernyataan yang memiliki skor rata-rata paling rendah yaitu tentang kesempatan promosi untuk dapat mengembangkan karir bagi pegawai serta pegawai kurang dapat bekerja sama dengan baik dan kurang saling menghargai. Hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat memberikan kesempatan promosi yang sama bagi para pegawai, karena dengan adanya promosi, pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Promosi juga memberi sinyal bahwa organisasi menghargai pengalaman dan kontribusi pegawai. Selain itu, pentingnya pimpinan menciptakan lingkungan yang kondusif, menekankan nilai – nilai kolaborasi dan sinergi serta sikap saling menghargai antar para pegawai agar tercipta budaya kerja dan kinerja yang positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) oleh Edwin Locke (1968) menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Saat seseorang tahu apa yang ingin dicapai, ia lebih termotivasi untuk bertindak. Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2019). Kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Agustina & Lestari, 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, bahwa mayoritas responden menyatakan Disiplin Kerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Tidak Baik”. Berdasarkan jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor rata-rata paling rendah yaitu tentang kurangnya izin kepada atasan jika tidak bekerja dan kurangnya pemahaman pegawai akan SOP yang ada. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan disiplin kerja pegawai yaitu melalui penegakan peraturan melalui pemberian sanksi yang tegas dan konsisten terutama dalam hal presensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja serta sosialisasi SOP sebagai acuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, diperlukan monitoring, evaluasi dan pemberian penghargaan kepada pegawai yang disiplin karena dengan kedisiplinan, pegawai dapat menggunakan waktu kerja secara optimal sehingga kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) oleh Edwin Locke (1968) yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas mendorong individu untuk bertindak terarah dan konsisten. Tanpa kedisiplinan dalam waktu, usaha, dan fokus, tujuan sulit tercapai. Menurut (Rivai & Juavani, 2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan sekolah dan norma-norma yang berlaku. Kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Chemoh (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kota Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Way Halim. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, bahwa mayoritas responden menyatakan Pengawasan ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Tidak Baik”. Berdasarkan dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang rata-ratanya paling rendah yaitu tentang memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan dan pimpinan tidak pernah melakukan inspeksi langsung kepada pegawai. Lemahnya pengawasan berdampak pada pegawai yang cenderung bekerja asal-asalan karena merasa tidak diawasi langsung oleh atasan. Sehingga perlu adanya upaya perbaikan salah satunya melalui pemberian sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar aturan serta inspeksi langsung terhadap pekerjaan bawahan secara berkala. Pengawasan yang efektif akan mendorong pegawai melaksanakan tugas sesuai prosedur, menghindari kesalahan kerja dan pemborosan waktu sehingga kinerja pegawai bisa optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Goal Setting* oleh Edwin Locke (1968), tujuan yang spesifik, menantang, dan dilakukan evaluasi secara berkala akan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pengawasan membantu memastikan bahwa tindakan harian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam kualitas maupun waktu. Menurut (Handoko, 2022), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kesimpulan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Danurweda (2021) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Central Pertiwi Bahari dengan signifikansi 0,019.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan motivasi pada Kantor Kecamatan Way Halim dalam kategori “Kurang Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim sangat rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan Disiplin Kerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Kurang Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan pengawasan ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini mengindikasikan lemahnya pengawasan oleh atasan di Kantor Kecamatan Way Halim sehingga pengawasan terhadap pegawai perlu lebih ditingkatkan kedepannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim perlu lebih diperhatikan lagi salah satunya melalui pemberian kesempatan promosi bagi pegawai. Promosi tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kerja keras yang dilakukan pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk terus berkembang dan mencapai kinerja yang lebih baik. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, menanamkan nilai – nilai kolaborasi dan sinergi, komunikasi yang terbuka serta keadilan agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Pimpinan agar dapat melakukan pembinaan kepada pegawai yang indiscipliner dan sosialisasi SOP. SOP berfungsi untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara konsisten, efisien, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Tanpa pemahaman SOP, pegawai cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai aturan, urutan, atau kualitas yang ditentukan, sehingga menghasilkan output yang tidak konsisten atau bahkan salah. Selain itu perlu penegakan aturan yang konsisten, serta pembinaan secara berkala agar pegawai disiplin dalam kehadiran dan memiliki etika dalam meminta izin kepada atasan.
3. Pemimpin perlu melakukan inspeksi rutin dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan aturan sebagai bentuk pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Lemahnya pengawasan berdampak pada pegawai yang cenderung bekerja asal-asalan karena merasa tidak diawasi langsung oleh atasan. Selain itu pegawai bisa merasa bahwa usaha dan kerja kerasnya tidak terlihat atau diapresiasi karena pimpinan tidak turun langsung untuk melihat proses kerja mereka.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan memberikan pengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim. Hal ini berarti ada faktor lain yang