

## **Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Pallangga**

**Hamril Taha <sup>1</sup>, Idrus Taba <sup>2</sup>, Masriadi Patu <sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Wira Bhakti

### **Abstrak**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Jumlah populasi sebanyak 60 orang perangkat desa dan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) Kompetensi Teknis berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa (2) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, (4) Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.*

**Keywords:** Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja.

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyse partially and simultaneously the influence of technical competence, work discipline and motivation on the performance of village officials in Pallangga District, Gowa Regency. The total population was 60 village officials and the sample used the saturated sampling method using the entire population as a sample. The research method uses a quantitative descriptive approach and hypothesis testing uses the multiple linear regression method. The research results showed that: (1) Technical Competence had a positive and significant effect on the performance of village officials in Pallangga sub-district, Gowa Regency (2) Work discipline had a positive and significant effect on the performance of village officials in Pallangga sub-district, Gowa Regency, (3) Motivation had a positive effect and significant on the performance of village officials in Pallangga District, Gowa Regency, (4) Technical Competence, Work Discipline and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Village Officials in Pallangga District, Gowa Regency.*

**Keywords:** Technical Competence, Work Discipline, Motivation, Performance

Copyright (c)2024 Hamril Taha

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [hamriltaha@gmail.com](mailto:hamriltaha@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan daya saing sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam era milenial, khususnya di sektor pemerintahan, termasuk pemerintahan desa. Peran perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintahan desa sangat penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat desa. Dalam upaya ini,

profesionalisme dan kinerja perangkat desa menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas pembangunan di tingkat lokal. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di tingkat desa masih signifikan, terutama terkait dengan kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi perangkat desa.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, perangkat desa memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola urusan pemerintahan desa, melayani masyarakat, dan mendorong pembangunan lokal. Meski demikian, banyak desa di Indonesia masih menghadapi keterbatasan dalam hal kemampuan teknis perangkat desa, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kompetensi teknis perangkat desa, yang mencakup kemampuan operasional dalam menjalankan tugas administratif dan teknis, serta pemahaman akan regulasi, sangat penting dalam menunjang kinerja mereka. Kualitas kompetensi teknis ini sering kali menjadi keluhan masyarakat, terutama terkait pelayanan administratif seperti pengurusan dokumen kependudukan dan laporan keuangan desa.

Selain kompetensi teknis, disiplin kerja perangkat desa juga menjadi masalah yang signifikan. Kurangnya kepatuhan terhadap aturan jam kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) menyebabkan penurunan efektivitas kerja, yang berdampak langsung pada kinerja organisasi pemerintahan desa. Disiplin kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Kedisiplinan yang rendah tidak hanya mengganggu alur kerja, tetapi juga dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap aparat pemerintahan desa.

Motivasi juga merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas prestasi yang telah dicapai oleh perangkat desa dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka (Risman & Asdar, 2021). Motivasi yang baik dapat mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih keras, mengembangkan kemampuan mereka, dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi desa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa. Dengan memfokuskan pada ketiga variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa dan bagaimana kinerja tersebut dapat ditingkatkan. Pada bagian akhir penelitian ini, diharapkan akan ditemukan solusi untuk memperbaiki kinerja perangkat desa dengan meningkatkan kompetensi teknis, kedisiplinan, dan motivasi kerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan utama, yaitu sejauh mana kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, serta bagaimana strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa secara keseluruhan..

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti berupaya memperoleh hasil yang signifikan atau tidak signifikan berdasarkan pedoman pengambilan keputusan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan sampel besar, bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori dan membangun fakta, serta menunjukkan hubungan antar variabel. Penelitian ini berfokus pada pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa. Penelitian dilaksanakan di kantor desa di Kecamatan Pallangga pada bulan Juni hingga Agustus 2023. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi dan angket (kuesioner) yang disebarkan kepada responden, yaitu perangkat desa di Kecamatan Pallangga. Angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan

skala Likert, di mana responden diminta untuk memilih jawaban dari lima kategori yang disediakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Pallangga, yang terdiri dari empat desa dengan jumlah total 60 perangkat desa. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik saturated sampling atau sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total variabel menggunakan teknik product moment correlation. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas, menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji adanya korelasi antar kesalahan pengganggu dalam model regresi menggunakan uji Durbin-Watson. Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi varians dari error term dalam model regresi.

Untuk analisis deskriptif, digunakan statistik deskriptif yang meliputi rata-rata, median, dan standar deviasi. Selain itu, dilakukan juga uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan metode ini, diharapkan hasil penelitian dapat menunjukkan secara akurat pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik di bidang sumber daya manusia di pemerintahan desa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Item	Pearson Correlation	Significant (2-tailed)	r - kritis	Kriteria
X1.1	.368**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.2	.396**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.3	.456**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.4	.448**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.5	.369**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.6	.487**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.7	.438**	< 0.05	> 0.30	Valid
X1.8	.363**	< 0.05	> 0.30	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas diatas output uji validitas pada variabel kompetensi teknis menunjukkan bahwa dari jumlah kuesiner sebanyak 8 item nilai person correlation yang dihasilkan lebih besar dari nilai r-kritis 0,30 dan nilai signifikansinya dibawah dari 0,05

serta semua item bertanda bintang\*\* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi teknis dinyatakan valid atau sah.

Item	Pearson Correlation	Significant (2-tailed)	r - kritis	Kriteria
X2.1	.390**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.2	.438**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.3	.478**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.4	.474**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.5	.464**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.6	.430**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.7	.458**	< 0.05	> 0.30	Valid
X2.8	.300**	< 0.05	> 0.30	Valid

Berdasarkan dari output uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai pearson correlation > 0.30 (r- kritis) dan nilai Sig. Yang di peroleh < 0.05 dan semua item bertanda bintang \*\* yang menandakan bahwa keseluruhan item pada variabel disiplin kerja valid.

Item	Pearson Correlation	Significant (2-tailed)	r - kritis	Kriteria
X3.1	.358**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.2	.421**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.3	.402**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.4	.437**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.5	.425**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.6	.497**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.7	.430**	< 0.05	> 0.30	Valid
X3.8	.481**	< 0.05	> 0.30	Valid

Dari hasil ouptut uji validitas pada variabel motivasi tabel menunjukkan bahwa nilai paerson correlation > 0.30 (r-kritis), nilai signifikansi < 0.05 dan semua item bertanda bintang\*\* sehingga dapat di simpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel motivasi dinyatakan valid atau sah.

Item	Pearson Correlation	Significant (2-tailed)	r - kritis	Kriteria
Y.1	.387**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.2	.384**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.3	.329**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.4	.332**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.5	.435**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.6	.324**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.7	.480**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.8	.318**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.9	.485**	< 0.05	> 0.30	Valid
Y.10	.470**	< 0.05	> 0.30	Valid

Pada tabel output Uji validitas pada variabel kinerja menunjukkan bahwa nilai pearson correlation > 0.30 (r-kritis), kemudian pada nilai sig. <0.05 dan semua item pada variabel kinerja bertanda bintang\*\* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dinyatakan valid atau sah.

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	60	100,0

Berdasarkan data case processing summary yang diperoleh pada tabel 18 maka dapat dilihat bahwa dari jumlah 60 responden menunjukkan bahwa semuanya valid dengan presentase 100% dan tidak terdapat yang item excluded (dikeluarkan) sehingga total yang diperoleh N = 60 dengan presentase sebesar 100%.

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46582938
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,155
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,202
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data. Sumber : data primer 2023

Untuk melihat hasil uji normalitas pada asumsi klasik maka dapat dilihat dari output tabel pada uji normalitas pada nilai Asymp.Sig. (2- tailed). Adapun hasil perolehan di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada nilai Asymp.sig. adalah 0,111 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kosmogorov smirnov maka di ambil kesimpulan bahwa data terdistribusi normal, dengan demikian persyaratan asumsi model regresi sudah dapat terpenuhi.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,064	5,508		7,455	,000
	Kompetensi Teknis	3,268	,227	2,697	14,368	,000
	Disiplin Kerja	,191	,094	,076	2,028	,047
	Motivasi	1,878	,192	1,845	9,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel koefisien diatas dari hasil olah yang didapatkan memberikan data mengenai persamaan regresi dan apakah terdapat pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi teknis, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan pallagga kabupaten gowa. Adapun rumus yang di pergunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 41,064 + 3,268 X_1 + 0,191 X_2 + 1,878 X_3$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kompetensi teknis, disiplin kerja dan motivasi adalah terdapat hubungan yang positif dengan melihat hasil output koefisien persamaan regresi tersebut pada tabel yaitu jika variabel X naik (kompetensi teknis, disiplin kerja dan motivasi) maka variabel Y (kinerja perangkat desa) juga akan mengalami kenaikan. Jika tanpa dipengaruhi antara nilai X maka rata-rata Y adalah 41,064 jika diasumsikan variabel lain tetap.

Nilai koefisien yang dihasilkan pada variabel kompetensi teknis adalah sebesar 3,268 dan itu bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi teknis mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja perangkat desa, yang berarti jika kenaikan variabel X1 apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 3,268, setiap dalam satuan X1 maka variabel beta yaitu Y akan naik sebesar 3,268 dengan asumsi variabel bebas yang lain pada model regresinya masih tetap. Hal tersebut berlaku pula pada variabel disiplin kerja nilai X2 naik satu poin, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Y juga naik sebesar 0,191 jika diasumsikan variabel model regresi yang lainnya tetap, dan hasil dari variabel motivasi sebesar 1,878 dan itu bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja.

1. Pengujian hipotesis pertama Variabel kompetensi teknis (X1) Variabel kompetensi teknis nilai b1 sebesar 3,268 (positif) dan pada nilai sig sebesar 0,000 hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) hal tersebut dapat dibuktikan dari perolehan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t tabel  $1,67065 < 14,368$ .
2. Pengujian hipotesis kedua yakni variabel disiplin kerja (X2). Pada kolom b2 0,191 (positif) dan pada kolom t hitung sebesar 2,028 dan sig hitung 0,047. Dari hasil tersebut bilamana dihadapkan pada ketentuan yang telah ditetapkan yakni sig. hitung  $< \alpha$  0,05 maka variabel X2 dengan nilai sig.  $0,047 < 0,05$  sedangkan nilai t tabel  $1,67065 < 2,028$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
3. Pengujian hipotesis ketiga yakni variabel motivasi (X3). Pada kolom b3 terlihat bahwa nilai yang diperoleh 1,878 (positif) dan t hitung 9,782 dan sig hitung 0,000. Dari hasil tersebut dapat ditransformasi ke dalam ketentuan persyaratan signifikansi. Dengan taraf kesalahan 0,05 dan dibandingkan dengan hasil sig. hitung yang diperoleh dari koefisien regresi diperoleh bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dari taraf kesalahan ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,971	3	125,657	235,512	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,879	56	,534		
	Total	406,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Pada tabel output Anova di atas dapat dilihat bahwa kolom F hitung dengan nilai 235,512 dan pada kolom Sig memperoleh nilai 0,000. Dengan pendekatan Sig. Pada level 0,05 atau pada derajat kepercayaan 0,95 atau 95% diperoleh kesimpulan bahwa variabel X (kompetensi teknis, disiplin kerja dan motivasi) dengan tingkat signifikansi yang diperoleh dalam perhitungan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu kompetensi teknis (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,927	,923	,730

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

Berdasarkan Pada tabel 28 output uji koefesien dateterminasi R<sup>2</sup>., dimana nilai R Square memperlihatkan bahwa pada kolom R sebesar 0,963 dan pada kolom R Square sebesar 0,927 yang diperoleh dari perkalian 0,963 X 0,963. Berdasarkan nilai yang diperoleh yaitu 0,927 atau 92,7% dapat diketahui bahwa pengaruh koefisien determinasi sebesar 92,7% yaitu variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya (1 - 0,927) = 0,073 atau 7,3% merupakan pengaruh faktor atau variabel lain yang belum diteliti.

- 1. Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pallangga**  
 Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pallangga, dengan nilai t-hitung sebesar 14,368 yang lebih besar dari t-tabel 1,67065, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi teknis perangkat desa berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Kompetensi teknis yang baik memungkinkan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas-tugas secara lebih efektif, seperti mengolah data, administrasi, dan pelaporan. Hal ini juga sejalan dengan temuan dari Pandey et al. (2015) dan Aryani & Werastuti (2020), di mana kompetensi teknis terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi teknis tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian tugas secara efisien, tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh perangkat desa kepada masyarakat.
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pallangga**  
 Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dengan nilai t-hitung sebesar 2,028 yang lebih besar dari t-tabel 1,67065, serta nilai signifikansi sebesar 0,047. Hasil ini mendukung hipotesis kedua (H2) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perangkat desa yang disiplin cenderung lebih terorganisir, mematuhi jadwal, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Umuri (2022) dan Purwanto (2020), disiplin kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk pemerintahan desa. Efisiensi penggunaan waktu dan kesadaran akan tanggung jawab kerja yang lebih baik memberikan dampak positif terhadap kinerja perangkat desa.
- 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pallangga**  
 Motivasi juga menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dengan nilai t-hitung 9,782 yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,67065 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diterima. Hasil ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja perangkat desa. Motivasi yang tinggi mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih giat, berkomitmen, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagaimana diungkapkan oleh Murti (2013) dan Gibrella & Tannady (2019), motivasi yang kuat memfasilitasi peningkatan kinerja dengan memberikan dorongan psikologis bagi individu untuk mencapai hasil

yang lebih baik. Peran pemimpin dalam memotivasi perangkat desa sangat penting, terutama dalam memberikan dukungan yang berkelanjutan agar kinerja perangkat terus meningkat.

4. Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Pallangga

Ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja, dan Motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,927, yang berarti bahwa 92,7% variasi dalam kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sementara sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel secara simultan sangat signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Temuan ini sesuai dengan penelitian Catio & Sunarsi (2020) yang juga menemukan bahwa kombinasi dari kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Ketika kompetensi teknis ditingkatkan, disiplin kerja terjaga, dan motivasi yang tinggi diberikan, kinerja perangkat desa secara keseluruhan akan meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa. Kompetensi teknis yang memadai secara nyata meningkatkan kemampuan perangkat desa dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, disiplin kerja terbukti berkontribusi terhadap efektivitas penggunaan waktu dan penyelesaian tugas secara tepat waktu, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi juga memainkan peran kunci, di mana perangkat desa yang termotivasi cenderung bekerja lebih giat dan konsisten mencapai target kerja, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Secara simultan, ketiga variabel ini—kompetensi teknis, disiplin kerja, dan motivasi—jika ditingkatkan secara manajerial, akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketiga faktor ini secara holistik untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja aparatur pemerintahan desa. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan desa. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, dan pengembangan lebih lanjut diperlukan untuk memperluas penerapannya pada wilayah atau sektor lain.

## Referensi

- A. Rachman, Fakhruddin, Burhanudin dan Firman. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo." 07: 115-20.
- A. Willy Jermias, And Rasmansyah. 2019. "Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama." Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 7(3). Doi: 10.35137/Jmbk.V7i3.354
- A.A Gafar. 2018. "Pengaruh Kompetensi Teknis Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Optimalisasi Pengelolaan Aset Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Dimoderasi Efektivitas Pengendalian Internal.
- Abadi, T. W., Rodiyah, I., & Sukmana, H. (2020). the Competence and Performance of Village Apparatus in Sidoarjo Regency. JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik), 8(2), 60-72.

- Abdullah, S. M. (2019). Similiarity artikel: Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *Journal Psikodimensia*, 18(1), 85-100.
- Agung D. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9(2): 191-200.
- Anjani, A. 2019. "Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 1.
- Aryani, D., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Desa, Efektivitas Kinerja Pendamping Lokal Desa Dan Keterlibatan Masyarakat Terhadap Pengoptimalan Pengelolaan Dana Desa. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(2), 178-190.
- Azizah N.. 2019. "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung." Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia: 30-32.
- Budiman. A. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatrya Jakarta." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 9(1): 40-55.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung CV Alfabeta
- C. Mukhlis, and Sunarsi D. 2020. "Analisa Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan." *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi* 17(02): 16-26
- F. M. Fadul. 2019. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV Alfabeta
- Falah, M, and Ayuningtias H.G.. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(6): 990-1001.
- Firmani, P.S.. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip PGRI Bali." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(1): 63-77.
- Garvera, R. 2013. "Kinerja Aparat Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Nagrapageuh Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis (Studi Tentang Pelayanan Surat Keterangan Tidak Mampu) R." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689-99.
- Gerung, Jacklin C., Sepang J, and Loindong S.. 2017. "Effect of Product Quality, Price and Promotion To Decision Purchase Nissan X-Trail Car in Pt. Wahana Wirawan Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 2221-29.
- Husamah., Pantiwati Y., Restian A., et. al. (2016). *Belajar dan Pembelajaran*. Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang
- Irmayanti, Agnes P, Widiastini M.A, and Suarmanayasa I.N. 2020. "Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1): 111
- issalillah, F. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2.
- Jufrizen, 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences Management and Business (NCMAB) (2621-1572)*: 405-24.
- Jufrizen, and Hadi F.P. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35-54.
- Liyas, Nata J., and Primadi R. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2(1): 17-26.
- Marnis, P., 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung CV. Alfabeta
- Mulyono, T., & Meilani, R. I. (2016). Dampak program pelatihan terhadap tingkat kompetensi teknis pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 167.
- Nasrullah, N., Baharuddin, B., Latief R, A., Patu, M., Nasirin, C., Chairul Basrun Umanailo, M., & Rumaola, W. (2022). Improvement of Employee Performance at One Stop Administration Services (SAMSAT) Office in Takalar Regency through Leadership and Employee Training and Motivation as Mediation Variable
- Olivia T. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3(Pengaruh Motivasi): 2.

- Palupi J., 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit St. Carolus Summarecon Serpong." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(2): 133-45.
- Pandey, J., Kiyai, B., & Ruru, J. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa (suatu Studi di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(031).
- Prasetyo, Teguh E., and Marlina P. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21.
- Purwanto, H. (2020). Studi Tentang Pengaruh Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 99-106.
- Rahadi, Rianto D. 2016. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung CV Alfabeta.
- Risman, R., & Asdar, M. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 536-552.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. . 2016. "Perilaku Organisasi ( Dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.); 16th Ed.)" *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 6681: 665-70.
- Saleh, G. S., & Umuri, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Desa Padengo Kecamatan Dengilo Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 242-249.
- Saleh, Rachman A, and Utomo H. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28-50.
- Savrina N. 2017 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru."
- Simamora, T., & Luik, R. (2019). Tingkat Kompetensi Teknis Petani dalam Berusahatani Singkong (Kasus Kelompok Mekar Tani Desa Cibanteng Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. *Agrimor*, 4(4), 53-55.
- Society, . 2019. *Pendidikan , Bisnis , Dan Manajemen*. Bandung CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryana, N., Haerani, S., & Taba, M. I. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Sutedjo, Sigit A, and Mangkunegara A.P. 2018. "Pengaruh Kompetensi Teknis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 5(2): 120
- Suwanto, 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 16.
- Taba, M. I. (2020). *Semiotika Ekonomi (Mozaik dan Horizon)*. Makassar: Tohar Media
- Utari, Teja K, and Rasto. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2): 238.
- Walsh, M., Bailey, P. H., & Koren, I. (2019). Objective structured clinical evaluation of clinical competence: an integrative review *Journal of Advanced Nursing*, 65 (8), 1584-1595
- Weeks, 2015. "Kajian Teori Dan Kerangka Pikir." *Dk* 53(9): 1689-99. Penerbit Empat Dua.
- Yuliantini, Tine, and Santoso R. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen Oikonomia* 16(1)1-13.