

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPETENSI, DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN  
LEMBANG KABUPATEN PINRANG**

**Ernawati<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Muh Said<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>ernawatiandarias82@gmail.com , <sup>2</sup>mashur\_razak@yahoo.co.id ,

<sup>3</sup>muhsaid2601@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi adalah seluruh Pegawai Pada Unit Kerja Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang meliputi PNS dan Honorer, Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kedisiplinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), serta efikasi diri ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kedisiplinan, kompetensi, serta efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: kedisiplinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), serta efikasi diri ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu: prestasi kerja pegawai ( $Y$ ). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) yaitu 32,7%, disusul variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 31,6%, dan yang terkecil yaitu variabel efikasi diri ( $X_3$ ) sebesar 29,3%. Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

**Kata Kunci : Kedisiplinan, Kompetensi, Efikasi Diri Dan Prestasi Kerja.**

**ABSTRACT**

*This research uses a quantitative approach with a survey method. This type of research is associative explanative. The research was conducted in Pinrang Regency.*

*The population is all employees in Lembang District, Pinrang Regency. The sample was obtained by using the census technique, namely taking the entire population of 50 employees. Data were analyzed using descriptive analysis techniques and regression analysis to determine the description and influence between variables. This study uses three independent variables, namely discipline ( $X_1$ ), competence ( $X_2$ ), and self-efficacy ( $X_3$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ).*

*The results showed the effect of discipline, competence, and self-efficacy on employee performance in Lembang District, Pinrang Regency. The results of regression analysis show that there is a significant influence between the independent variables, namely: discipline ( $X_1$ ), competence ( $X_2$ ), and self-efficacy ( $X_3$ ) with the dependent variable, namely: employee work performance ( $Y$ ). The biggest influence occurred in the discipline variable ( $X_1$ ), namely 32.7%, followed by the competency variable ( $X_2$ ) at 31.6%, and the smallest one was the self-efficacy variable ( $X_3$ ) at 29.3%. Simultaneously, there is a significant and positive influence between discipline, competence, and self-efficacy on employee work performance in Lembang District, Pinrang Regency of 65.8% while the remaining 34.2% is influenced by other factors which are not the object of research.*

**Keywords : Discipline, Competence, Self-Efficacy And Work Performance.**

## PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetisi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan membawa dampak positif bagi organisasi maupun diri sendiri. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dengan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh sebab itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat, bukan hanya kesejahteraannya tapi juga bagaimana meningkatkan kompetensi pegawai dan menanamkan kedisiplinan kerja pegawai untuk setiap individu sehingga pada akhirnya diharapkan dapat menghasilkan prestasi dan produktivitas kerja yang maksimal secara individu dan organisasi sehingga dapat pula memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal pula.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi Pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan Prestasi para pegawai. Menurut Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor : 598/ IX / 6 / X / 2009 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja atau prestasi kerja Instansi Pemerintah, kinerja atau prestasi kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu institusi. Berdasarkan pendapat para ahli tentang prestasi kerja dapat dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu. Jika dihubungkan dengan prestasi kerja atau kinerja PNS, maka prestasi kerja kinerja PNS dapat diartikan sebagai hasil kerja/prestasi kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun unsur prestasi kerja terdiri atas sub-sub unsur indikator sebagai berikut : (a) Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (b). Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya; (c). Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya; (d) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya; (e) Mempunyai kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (f). Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna; (g) Hasil kerjanya melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah, (sumber: <http://bkn.go.id/mgmpns/index.htm>).

Meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja pegawai merupakan keniscayaan bagi suatu organisasi atau instansi agar instansi itu dapat berprestasi secara berkelanjutan.

Pemimpin Instansi hendaknya mempunyai kepekaan dalam menanggapi kebutuhan dan keinginan Pegawai, sehingga terciptanya kondisi dimana kesejahteraan Pegawainya terjamin dan tingkat kepuasan kerjanya

terpenuhi sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Selain itu Pimpinan juga dituntut untuk berbuat adil serta tidak sewenang-wenang terhadap Pegawai. Tindakan sewenang-wenang hanya akan memperburuk hubungan kerja yang sudah ada yang akhirnya mengakibatkan hilangnya komunikasi antar individu dalam instansi. Secanggih apapun teknologi yang ada tidak akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal tanpa peran Pegawai yang unggul. Oleh karenanya tidak salah apabila instansi seharusnya lebih menitik beratkan perhatian pada faktor manusia.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan pada organisasi atau instansi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Simamora (2014) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Manusia sebagai individu terkadang ingin bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain. Di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Musanef (2015) yang berpendapat bahwa Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin kerja setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja atau prestasi kerja. Hal ini mendorong semangat kerja, prestasi kerja hingga produktivitas kerja pegawai dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi, pegawai, dan masyarakat. Sehingga di disiplin adalah salah satu hal penting dalam mewujudkan prestasi kerja pegawai yang maksimal. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi baik instansi swasta maupun pemerintah, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit organisasi atau instansi mewujudkan tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi, Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi adalah karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan".

Dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Menurut Amstrong dalam Moetheriono (2014: 6) "Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, di mana tindakan tersebut dipakai oleh pegawai dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerja".

Selain faktor diatas, efikasi diri juga perlu mendapat perhatian, Efikasi diri merupakan salah satu aspek afektif tentang individu itu sendiri yang paling berpengaruh

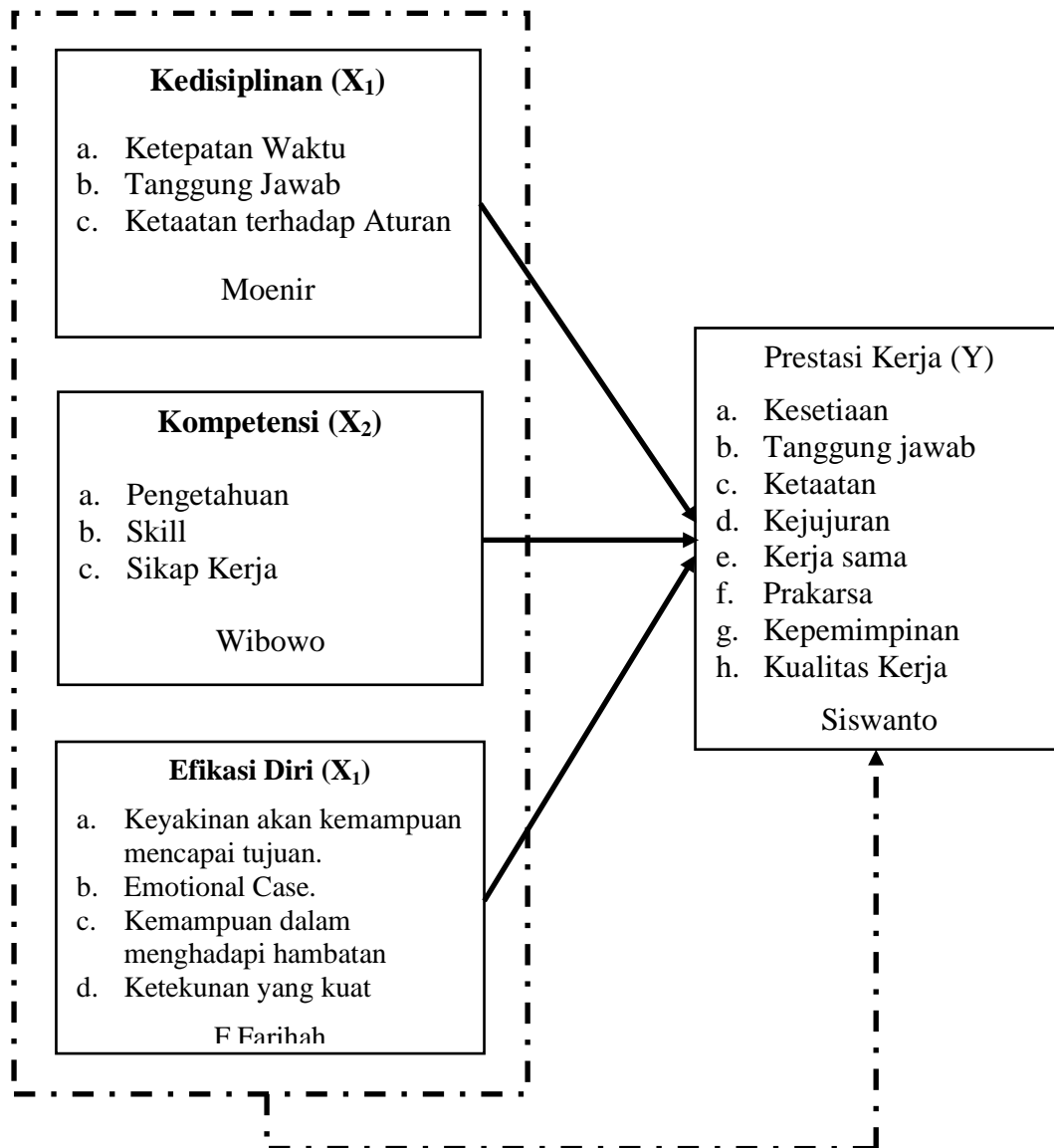
dalam kehidupan sehari-hari. Tumbuhnya efikasi diri merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam keberhasilan menghadapi tuntutan kehidupan. Efikasi menjadi penting untuk menjawab tuntutan kehidupan atau tugas yang diberikan karena dengan efikasi diri individu atau pegawai tidak mudah menyerah hingga tercapainya hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Pegawai yang memiliki efikasi diri akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau tantangan yang diberikan. Oleh karena itu setiap pegawai dituntut memiliki efikasi diri sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Di dalam melaksanakan berbagai tugas, pegawai yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai pegawai yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang ragu-ragu mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk Prestasi seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan.

Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai maka Pemerintah menetapkan beberapa peraturan terkait disiplin kerja Pegawai tersebut diantaranya dengan menetapkan peraturan mengenai penggunaan atribut seragam dan menetapkan jam Kerja, melakukan absensi melalui *fingerprint*, Namun kenyataannya kondisi disiplin kerja Pegawai masih rendah seperti masih ada beberapa Pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, tidak menggunakan kelengkapan atribut seragam, dan masih ada pegawai yang suka bolos kerja dengan meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya.

Sehingga dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Arah hubungan parsial
- - - - -> : Arah hubungan simultan

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kompetensi, dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

3. Variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang pada Bulan September – oktober 2020, Populasi adalah seluruh Pegawai Pada Unit Kerja Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang meliputi PNS dan Honorer, Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kedisiplinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), serta efikasi diri ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai ( $Y$ ).

Teknik Analisa Data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan Uji Validitas dan Uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Sedangkan untuk mengetahui Variabel yang paling dominan digunakan uji koefisien determinasi ( R Square ).

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	12.504	2.341			5.341	.000
Kedisiplinan	.338	.143	.327		2.363	.022
Kompetensi	.282	.122	.316		2.312	.025
Efikasi Diri	.209	.076	.293		2.748	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan IBM SPSS 23 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 12.504 + 0.338 (X_1) + 0.282 (X_2) + 0.209 (X_3) + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sudah tepat, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* adalah 12.504 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah 0) maka Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang adalah 12.504.
2. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan adalah 0,338 artinya jika variabel Kedisiplinan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kompetensi ( $X_2$ ) serta Efikasi Diri ( $X_3$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,338, tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat Kedisiplinan, maka Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi adalah 0,282 artinya jika variabel Kompetensi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) serta Efikasi Diri ( $X_3$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,282. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin baik Kompetensi, maka Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi Efikasi Diri adalah 0,209 artinya jika variabel Efikasi Diri meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) serta konstanta ( $a$ ) adalah 0, maka Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang akan meningkat sebesar 0,209. Tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin baik Efikasi Diri, maka Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang juga akan meningkat.

### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.504	2.341		5.341	.000
Kedisiplinan	.338	.143	.327	2.363	.022
Kompetensi	.282	.122	.316	2.312	.025
Efikasi Diri	.209	.076	.293	2.748	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Pada Tabel 5.15. mengungkapkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel Kedisiplinan adalah  $2,363 > t_{tabel}$  yaitu 2,012 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,022 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kedisiplinan sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi adalah  $2,312 > t_{tabel}$  yaitu 2,012 dan nilai sig.  $\alpha$

yaitu  $0,025 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Efikasi Diri adalah  $2,748 > t_{tabel}$  yaitu  $2,012$  dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Efikasi Diri sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang dapat diterima.

### Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikansi Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai digunakan statistik F (uji F), dengan ketentuan apabila F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila hasil F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.179	3	107.393	29.563	.000 <sup>b</sup>
Residual	167.101	46	3.633		
Total	489.280	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi, Kedisiplinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Pada Tabel 5.16. mengungkapkan bahwa nilai F hitung adalah 29.563. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,57. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung  $>$  F tabel yaitu  $29,563 > 2,57$  dan nilai sig  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang dapat diterima.

### Pengaruh Variabel Paling Dominan

Untuk mengetahui variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) yaitu dengan melihat variabel yang mempunyai nilai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4. Nilai Koefisien Beta Standardized**

Model	Standardized Coefficients	Sig $\alpha$
-------	---------------------------	--------------



	Beta	
Kedisiplinan ( $X_1$ )	0.327	0.022
Kompetensi ( $X_2$ )	0.316	0.025
Efikasi Diri ( $X_3$ )	0.293	0.009

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 5.17. Hasil nilai *Beta Standardized* diketahui bahwa variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling besar atau dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang yaitu 0,327 atau 32,7% disusul variabel Kompetensi ( $X_2$ ) yaitu 0,316 atau 31,6% serta variabel Efikasi Diri ( $X_3$ ) yaitu 0,293 atau 29,3%.

Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang tidak diterima atau ditolak.

### Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2011) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi-variabel Dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variasi variabel Dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Dependen.

Tabel 5. Nilai R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.658	.636	1.906

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi, Kedisiplinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% Prestasi Kerja Pegawai dijelaskan oleh Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri. Selebihnya sebanyak 34,2% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di luar variabel Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri yang diamati. Maka dari penjelasan tersebut terlihat faktor-faktor Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Prestasi Kerja Pegawai telah dibuktikan kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji t memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel Kedisiplinan adalah  $2,363 > t_{tabel}$  yaitu 2,012 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,022 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kedisiplinan sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji t memperlihatkan Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi adalah  $2,312 > t_{tabel}$  yaitu 2,012 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,025 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompetensi sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

## 3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji t memperlihatkan Nilai  $t_{hitung}$  variabel Efikasi Diri adalah  $2,748 > t_{tabel}$  yaitu 2,012 dan nilai sig.  $\alpha$  yaitu  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Efikasi Diri sangat nyata (*high significant*) terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

## 4. Pengaruh kedisiplinan, Kompetensi dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari tiga variabel independen (Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri) ketiga-tiganya memberi pengaruh signifikan dan nyata terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Hasil uji statistik menunjukkan nilai F hitung adalah 29,563. sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,57. Oleh karena pada kedua perhitungan F hitung  $> F_{tabel}$  yaitu  $29,563 > 2,57$  dan nilai sig  $\alpha = 0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen Kedisiplinan, Kompetensi, serta Efikasi Diri secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai keseluruhan berpengaruh sangat nyata (*high significant*). Atau dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri secara serempak berpengaruh sangat kuat terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan arahnya positif dari Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang maknanya adalah jika Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri naik atau meningkat maka Prestasi Kerja Pegawai juga semakin naik atau meningkat.

## 5. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memberikan pengaruh paling besar terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* Beta diketahui bahwa besar pengaruh yang dihasilkan yaitu 32,7%. Variabel kedisiplinan yang diukur menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh Moenir (2014) yaitu Ketepatan Waktu artinya sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi Kehadiran dan kepatuhan pegawai menyelesaikan tugas dengan baik tepat pada waktunya, Tanggung Jawab, salah satu wujud tanggung jawab adalah menggunakan inventaris / peralatan kantor dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan. Serta bertanggung jawab akan tugas dan tupoksinya masing-masing, Ketaatan terhadap aturan, artinya sikap taat dan patuh seorang Pegawai dalam melaksanakan Peraturan atau Tata Tertib yang telah ditetapkan, baik Peraturan Tata tertib yang tertulis maupun yang merupakan perintah dari atasan pada Kecamatan Lembang Kab. Pinrang.

Kedisiplinan yaitu sikap patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang mengikat pada Kecamatan Lembang Kab. Pinrang sebagai seorang ASN. Besar pengaruh Kedisiplinan tentu tidak terlepas dari ketepatan indikator yang diberikan sehingga mampu mengukur model dengan tepat. Sementara untuk variabel Kompetensi nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu 31,6% dan variabel efikasi diri yaitu 29,3%.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka sebagai kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi Kedisiplinan, Kompetensi serta Efikasi Diri memberi dampak yang baik terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

F. Fariyah (2014) *Jurnal Teori Efikasi Diri* , UIN Malang

Ghozali 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, BPFE UNDIP, Semarang.

Keputusan Lembaran Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor : 598/IX/6/X/2009

tentang *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Prestasi Kerja Instansi Pemerintah.*

Moehariono (2014) *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor Ghalia. Indonesia.

Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Musanef ( 2015). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta PT. Gunung Agung

Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.