

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Moh. Rusli^{*1}, Muhammad Idris², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}ruslileo93@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³saripuddinlagu79@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 60 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Secara simultan kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik kualitas kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Dan Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of (1) partially Competence, Compensation and Discipline on Employee Performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency (2) the simultaneous influence of Competence, Compensation and Discipline on Employee Performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency (3) the most dominant variable affects the Employee Performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency.

This study was conducted at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 60 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially Competence, Compensation and Discipline had a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency. This means that Competence, Compensation and Discipline are able to improve Employee Performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency (2) simultaneously Competence, Compensation and Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance (3) partially showing that the Competency variable has a dominant effect on employee performance in The Regional Secretariat of Jeneponto Regency, this shows that the higher the competence of employees, the better the quality of employee performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency.

Keywords : Competence, Compensation, Discipline And Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2012).

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Hasibuan (2012) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

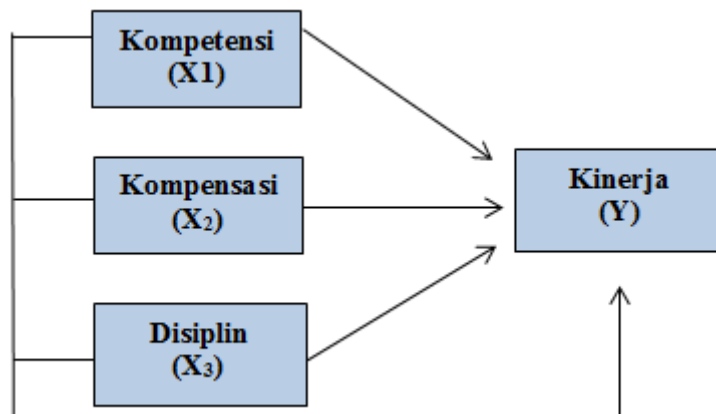
Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2014), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Berdasarkan pengamatan penulis di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, itu terlihat belum optimalnya kinerja dari pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya pemahaman tentang arti dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan TUPOKSI kerjanya yang hal itu dapat diukur dengan tingkat loyalitas Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dalam hal kehadiran. Ketidakhadiran dalam pekerjaan, mangkir dari tempat kerja, menghindari pekerjaan, atau sikap menunda-nunda pekerjaan merupakan salah satu pencerminan akan rendahnya kesadaran maupun motivasi pegawai, untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan masalah sebagaimana yang diuraikan, penulis memiliki asumsi bahwa untuk merealisasi visi dan misi dan program kerja yang telah ditetapkan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Jeneponto perlu adanya kinerja yang tinggi maka dibutuhkan kompetensi, kompensasi dan disiplin yang tinggi pula.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual diatas, maka ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Kompetensi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu dari Desember 2020 sampai dengan Januari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 60 orang pegawai. Sugiyono (2009) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 60 pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah :

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

Dimana:

Y	=	Kinerja pegawai
a	=	Konstanta
X ₁	=	Kompetensi
X ₂	=	Kompensasi
X ₃	=	Disiplin
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	=	Koefisien pengaruh
e	=	Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai, (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Disiplin (X₃) terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui pula variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat.

HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,116	,144		,804	,424
	X1	,411	,078	,378	5,241	,000
	X2	,310	,120	,323	2,588	,012
	X3	,315	,114	,297	2,767	,007

a, Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,116 + 0,411 X_1 + 0,310 X_2 + 0,315 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 0,166 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor kompetensi, kompensasi dan disiplin, maka tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto adalah sebesar 0,166 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (X_1), koefisien bernilai sebesar 0,411 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompetensi, akan mempengaruhi perubahan kinerja sebesar 0,411 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,411 satuan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2), koefisien bernilai sebesar 0,310. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kompensasi, akan mempengaruhi penambahan kinerja sebesar 0,310 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,310 satuan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel disiplin (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,315, artinya setiap penambahan satu satuan variabel disiplin akan mempengaruhi kenaikan kinerja sebesar 0,351satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,351 satuan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t :

Table 2. Uji t

Model	B	t	P (sig)
Constant	0,116	0,804	0.424
Kompetensi (X_1),	0,411	5,241	0.000
Kompensasi (X_2)	0,310	2,588	0.012
Disiplin (X_3)	0,315	2,767	0.007

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
- 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$,

maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Uji Simultan)

Pada table pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Table 3. Uji F

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.096	3	19.032	11.238	.000
Residual	94.837	56	1.694		
Total	151.933	59			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 11,238 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613	.379	.342	0.1301

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,379, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), kompesasi (X_2), dan disiplin (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,379 atau 37.9% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), kompesasi (X_2), dan disiplin (X_3). Sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jadi, peningkatan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Sebab kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan memberikan kinerja yang lebih baik.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pegawai lainnya akan berbeda karena kompetensi ini merupakan karakteristik pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kompetensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan perwujudan perilaku untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jadi, dengan memberikan kompensasi yang tinggi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa instansi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari pegawai yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang berprestasi tinggi. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan lebih efektif.

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Jadi, dengan semakin tinggi disiplin pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan didalam menjaga dirinya. Ciri utama dari disiplin adalah adanya keteraturan dan ketertiban. Berbagai usaha perlu dilakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan. Idealnya adalah masing-masing pegawai mampu

melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar, sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas.

Pada kenyataannya saat ini kualitas sumberdaya manusia yang ada masih sangat kurang yang dapat dilihat dari berbagai masalah yang ditemukan pada instansi ini salah satunya adalah pegawai yang kurang disiplin yang berakibat kurang optimalnya kinerja pegawai dan berpengaruh pada integritas Pegawai Negeri Sipil. Beberapa permasalahan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil banyak kita temukan pada saat sekarang ini. Disiplin pegawai perlu untuk ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat meningkatkan hasil atau kinerja dan dalam rangka pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

4. Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi, kompensasi dan disiplin secara bersama-sama ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai R Square kompetensi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebesar 0.379 atau 37.9% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto ini berarti bahwa masih terdapat factor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62,1% yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui hasil pengamatan di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto yaitu kompetensi pegawai belum maksimal di implementasikan sesuai dengan bidang keserjanaan dari masing-masing pegawai, disiplin juga masih perlu pembenahan karena pegawai masih ada yang kurang masuk kantor ditandai dengan kehadirannya yang dapat dibuktikan dengan absen harian dan kompesansi juga belum di terapkan secara merata terhadap semua pegawai. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama pemimpin, yaitu sebagai seorang pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan.

Kompetensi, kompensasi dan disiplin merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja. Beberapa penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini juga menunjukan ketiga variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ketiga variabel ini juga sangat ditekankan pada instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

5. Kompetensi sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa koefisien pengaruh yang paling besar adalah koefisien pengaruh variabel kompetensi. Jadi, peningkatan nilai koefisien kompetensi pegawai mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi sangat penting tanpa mengabaikan peningkatan kompensasi dan disiplin.

Besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai disebabkan karena kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan memberikan kinerja yang lebih baik.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan pegawai lainnya akan berbeda karena kompetensi ini merupakan karakteristik pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kompetensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan perwujudan perilaku untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

1. Kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik kualitas kinerja pegawai, oleh sebab itu peningkatan kompetensi pegawai menjadi sangat penting tanpa mengabaikan peningkatan kompensasi dan disiplin terhadap pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Byant, and White. 2012. *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.
- Cushway, & Lodge, 2011., *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2011. *Managing Human Resources*, Edisi 3, New Jersey
- Gibson, dkk, 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T.Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrayati, Monic Aprilia. 2014. "Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Iklim Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Kaymaz, Kurtulus. 2015. "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research" Journal Vol.1, No.3 2015.
- Kusuma, ArtaAdi.2013."Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Andi Offset. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10, Rosda Karya, Bandung.
- Muh. Anwar. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Ruky, 2013. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 2014. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Watson, 2012. *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.