

PENGARUH KELAS JABATAN (*JOB GRADE*), DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Asriany S^{*1}, Muhammad Idris², Syafruddin Kitta³

^{*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}www.takalarkab.co.id, ² muhammadidris709@gmail.com, ³syafuruddin@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kelas jabatan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yang berjumlah 137, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan metode skala likert sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 102 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kelas jabatan (*job grade*), Disiplin, dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (2) Kelas jabatan (*job grade*), Disiplin, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (3) Disiplin merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kelas jabatan, disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This research is a quantitative research that uses a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of class position, discipline, and motivation on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Takalar Regency.

The population in this study were employees of the Regional Secretariat of Takalar Regency, amounting to 137, while the sampling technique was based on the Likert scale method so that the sample obtained was 102 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) job grade, discipline, and motivation had a partial effect on employee performance at the Regional Secretariat of Takalar Regency. (2) Job grade, discipline, and motivation have a simultaneous effect on employee performance at the Regional Secretariat of Takalar Regency. (3) Discipline is the independent variable that has the most dominant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Takalar Regency.

Keywords: *Class position, discipline, motivation, and employee performance, productivity.*

PENDAHULUAN

Pegawai adalah kekuatan yang mendorong organisasi maju. Maka tidak heran jika kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Agar tetap sukses mencapai tujuan saat ini dan yang akan datang, organisasi harus menemukan cara untuk mempertahankan dan menghasilkan kinerja terbaik dari pegawai mereka. Hal ini tidak hanya membantu untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik, tetapi dengan membantu staf untuk tumbuh dalam peran dan tanggung jawab mereka, organisasi dapat membangun jaringan pemimpin masa depan. Semua berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Bekerja untuk

meningkatkan kinerja pegawai adalah proses berkelanjutan yang melibatkan pengukuran, evaluasi, dan perencanaan, tetapi juga merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja adalah bagian terpenting dalam menilai perkembangan bekerja seseorang di tempat kerja sesuai dengan tujuan dari organisasinya. Kinerja pegawai menyangkut bagaimana seorang pegawai memenuhi tugas dan peran mereka, menyelesaikan tugas yang diperlukan dan berperilaku positif di tempat kerja. Pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Ketika pemimpin memantau kinerja pegawai, mereka dapat memberikan gambaran tentang bagaimana organisasi berjalan. Ini tidak hanya membantu menyoroti apa yang dapat dilakukan organisasi saat ini untuk meningkatkan organisasi mereka, tetapi informasi ini juga menjadi masukan bagi rencana pertumbuhan di masa depan. Namun, menempatkan fokus pada kinerja pegawai tidak hanya menguntungkan organisasi. Target kinerja membantu pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka, sementara juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang dapat memiliki efek positif pada moral dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dalam hal pencapaian kinerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi sehingga kinerja tersebut dapat tercapai. Dalam penulisan penelitian ini, penulis memfokuskan pada kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi. Kelas jabatan menyangkut level atau tingkatan jabatan yang diemban seorang pegawai serta bagaimana perannya dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Utami et al (2016) menjelaskan bahwa kelas jabatan (*job grade*), dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, kelas jabatan (*job grade*), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar adalah Disiplin pegawai. Disiplin pegawai dianggap penting karena menyangkut keteraturan sistematika pekerjaan serta ketaatan akan organisasi. Peran Disiplin dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Kristiawati et al (2019) menunjukkan bahwa Disiplin secara optimal dapat meningkatkan kinerja PNS Dispora Provinsi Jawa Barat. Disiplin yang dilakukan sangat dipengaruhi oleh pengawasan pimpinan secara langsung. Selain itu, sanksi hukuman turut memberikan kontribusi dalam hasil Disiplin pegawai.

Kinerja pegawai sangat tergantung pada motivasi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Mubyl, Purnamasari, dan Maryanti (2023) memaparkan bahwa motivasi kerja merupakan instrumen yang dapat membuat seorang pegawai melakukan tugasnya dengan cara yang lebih spesifik. Motivasi dapat secara langsung muncul dari dalam diri seseorang, dapat pula muncul melalui lingkungan. motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti dalam penelitian Zainuri & Mohammad (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Kompensasi langsung tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki efek yang signifikan pada kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, kinerja pegawai secara inklusif tertuang dalam Renstra Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Rencana strategis

Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang mengacu pada Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Takalar 2017-2022 yang disusun sebagai pedoman dalam melaksanakan pembangunan lima tahun kedepan berdasarkan visi, misi, tujuan, strategis yang dirumuskan dan disepakati sebagai dasar untuk melaksanakan program dan kegiatan.

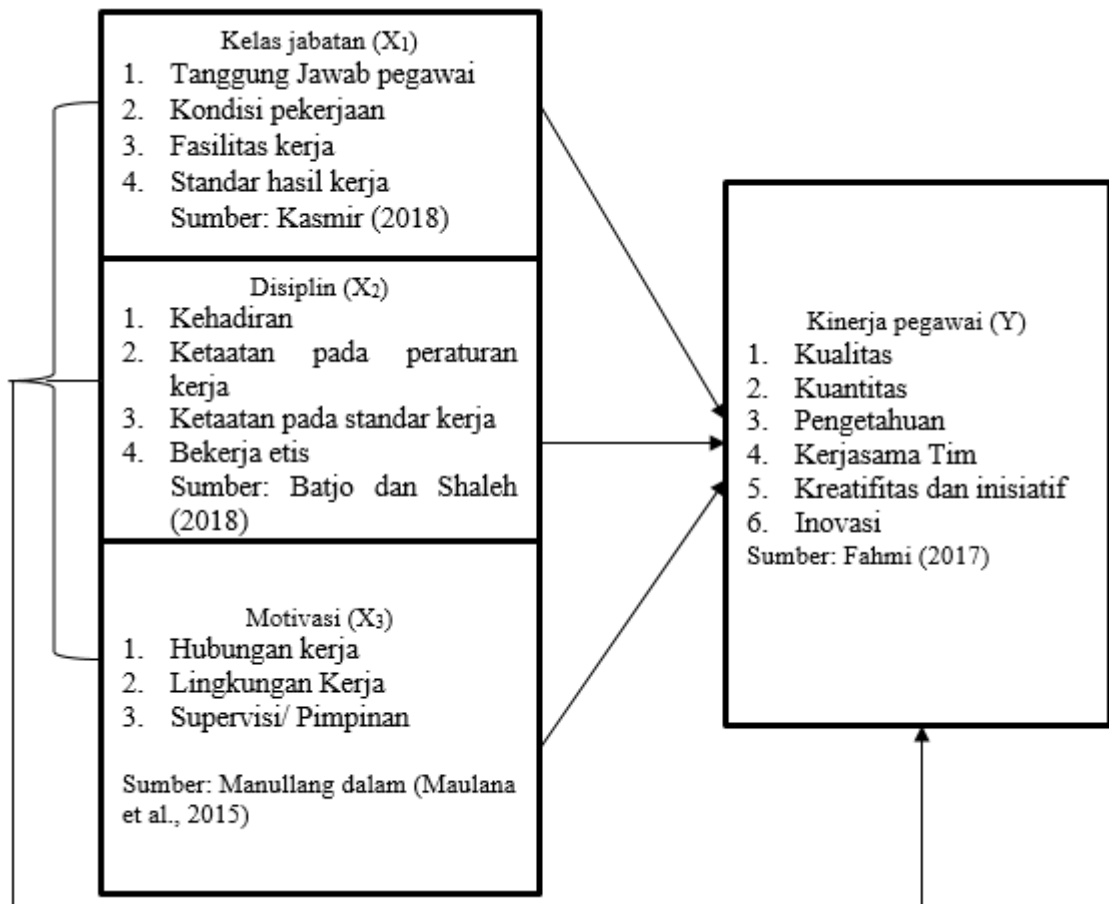
Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Kinerja pelayanan disusun dengan maksud agar setiap perencanaan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah dapat lebih terarah yang secara administratif dapat memenuhi persyaratan yang dapat dipertanggungjawabkan serta dengan skala prioritas yang disesuaikan dengan jumlah pendanaan yang sangat terbatas, dengan demikian perencanaan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar dapat akan lebih bermanfaat dan tepat sasaran sehingga yang menjadi tujuan setiap kegiatan dapat tercapai sesuai harapan.

Berdasarkan pada tabel capaian sasaran dari tahun 2018 hingga 2021 belum maksimal. Target capaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar masih perlu ditingkatkan sehingga target 100% pada tahun 2022 dapat terealisasi. Untuk merealisasikan target sasaran kinerja di tahun 2022, penting untuk setiap elemen organisasi berkolaborasi untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika hasil kolaborasi dari setiap elemen/departemen dalam organisasi sadar pentingnya kinerja pegawai yang berkesinambungan.

Disamping itu, pencapaian target-target tersebut dalam fokus penelitian ini yaitu pada kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi. Penulis menyadari pentingnya kelas jabatan karena secara langsung variabel tersebut mengarah pada tanggung jawab kerja para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pada variabel Disiplin, penulis melihat pentingnya hal tersebut karena disiplin menyangkut kepatuhan pegawai pada standar dan aturan yang berlaku pada organisasi, dimana hal tersebut berdampak pada pencapaian kinerja pegawai jika dilihat dari temuan-temuan penelitian terdahulu. Variabel lainnya yang dianggap memiliki korelasi terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang dapat bersumber dari lingkungan (eksternal) maupun dari dalam (internal). Dorongan atau motivasi eksternal menyangkut bagaimana perilaku pegawai dalam bekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan internal menyangkut bagaimana perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi mereka.

Berdasarkan deskripsi mengenai fenomena, observasi dan temuan-temuan terdahulu yang memperkuat latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kelas Jabatan (*Job Grade*), Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa kelas jabatan (*job grade*), Disiplin, dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa kelas jabatan (*job grade*), Disiplin, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Diduga bahwa motivasi kerja merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Menurut Indrawan (2017) penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang menganalisis hubungan antara satu atau beberapa variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu untuk menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau meramalkan suatu hasil. Dengan demikian, penelitian korelasional berbentuk deskriptif karena menggambarkan suatu hubungan antar variabel penelitian. Karena itu, penelitian

kuantitatif korelasional merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan suatu hubungan antar variabel penelitian.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November - Desember 2021.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Adapun populasi yang digunakan yaitu sebanyak 137 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan standar 0.05. Berikut perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{137}{1+(137 \times 0.05^2)} = 102 \text{ responden penelitian.}$$

Dimana:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 0,05 atau 5%.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kelas Jabatan (X ₁)	Item 1	0,740	0,196	Valid
	Item 2	0,831	0,196	Valid
	Item 3	0,761	0,196	Valid
	Item 4	0,835	0,196	Valid
Disiplin (X ₂)	Item 1	0,684	0,196	Valid
	Item 2	0,776	0,196	Valid
	Item 3	0,810	0,196	Valid
	Item 4	0,845	0,196	Valid
Motivasi (X ₃)	Item 1	0,914	0,196	Valid
	Item 2	0,839	0,196	Valid
	Item 3	0,746	0,196	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,745	0,196	Valid
	Item 2	0,811	0,196	Valid
	Item 3	0,697	0,196	Valid

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	Item 4	0,742	0,196	Valid
	Item 5	0,742	0,196	Valid
	Item 6	0,722	0,196	Valid

Berdasarkan hasil pengujian tabel validitas tersebut diketahui nilai r hitung > r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner penelitian valid atau layak sebagai alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai batas	Keterangan
Kelas Jabatan (X ₁)	0,802	0,6	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,771	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,784	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	0,6	Reliabel

Berdasarkan pada pengambilan keputusan dan hasil pengujian reliabilitas yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti reliabel dalam pengujian instrumen penelitian. Dengan kata lain bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur (X₁), (X₂), (X₃), dan (Y) andal sebagai alat pengumpul data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Kelas Jabatan (X ₁)	0,271	2,971	0,004	Signifikan
Disiplin (X ₂)	0,507	6,108	0,000	Signifikan
Motivasi (X ₃)	0,528	5,459	0,000	Signifikan
Konstanta	8,084	7,333	0,000	Signifikan
F	85,876			
Prob F	0,000			
R	0,851			
R Square	0,724			

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian regresi linear berganda di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha 8,804 + \beta_1 X_1 0,271 + \beta_2 X_2 0,507 + \beta_3 X_3 0,528 + 0,05$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini:

- a. Konstanta sebesar 8,804 menyatakan bahwa jika nilai variabel kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi adalah (0) maka kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar adalah sebesar 8,804.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,205, artinya – jika nilai variabel kelas jabatan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,205. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel kelas jabatan maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,205.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,533, artinya – jika nilai variabel Disiplin bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,533. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel Disiplin maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,533.
- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,474, artinya – jika nilai variabel motivasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,474. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel motivasi maka berdampak pada penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,474.
- e. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu Disiplin (X2), hal tersebut ditandai dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel kelas jabatan (X1) dan motivasi (X).

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.084	1.102		7.333	.000
	Kelas Jabatan	.205	.069	.203	2.971	.004
	Disiplin	.533	.087	.452	6.108	.000
	Motivasi	.474	.087	.352	5.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung kelas jabatan sebesar 2,971 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Variabel Disiplin memiliki nilai t hitung sebesar 6,108 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,459 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Uji f (Secara Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.620	3	137.540	85.876	.000 ^b
	Residual	156.959	98	1.602		
	Total	569.578	101			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kelas Jabatan, Disiplin						

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $85,876 > 2,697$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.716	1.266
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kelas Jabatan, Disiplin				

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil nilai R *Square* di atas menunjukkan angka 0,724 atau 72,4%, nilai tersebut berarti besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi berdasarkan nilai R *Square* yang dihasilkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 72,4%, sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. .

PEMBAHASAN**Pengaruh Kelas Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar**

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi kelas jabatan memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,205) yang berarti kelas jabatan mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada kelas jabatan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,205, sebaliknya jika terjadi penurunan pada kelas jabatan sebesar 1, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,205. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa kelas jabatan menghasilkan nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$.

Jadi secara parsial, kelas jabatan memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi Disiplin memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,533) yang berarti Disiplin mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada Disiplin maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,533, sebaliknya jika terjadi penurunan pada Disiplin sebesar 1, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,533. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa Disiplin menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05. Jadi secara parsial, Disiplin memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi motivasi memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,474) yang berarti motivasi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada motivasi maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,474, sebaliknya jika terjadi penurunan pada motivasi sebesar 1, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,474. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa motivasi menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05. Jadi secara parsial, motivasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan parsial, budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adriyanti dkk, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto, yang menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Sulselbar Jeneponto. Begitu juga dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Tuju Wali-Wali Makassar. Sebagai variabel intervening, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan hasil penelitian Zulhidayah, Dwinanda, dan Ridwan (2023).

Pengaruh Simultan Kelas Jabatan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi kelas jabatan, pembinaan disiplin, dan motivasi memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti kelas jabatan, Disiplin, dan motivasi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil pengujian simultan (Uji F) yang telah dilakukan menunjukkan nilai F hitung sebesar $84,876 >$ $2,697$, dan nilai signifikansi $0,000 <$ $0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari kelas jabatan, Disiplin, dan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Variabel Independen yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu Disiplin (X2), hal tersebut ditandai dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel kelas jabatan (X1) dan motivasi (X3). Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi Disiplin memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,533) yang berarti Disiplin mampu memprediksi kenaikan dan penurunan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada motivasi maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,533, sebaliknya jika terjadi penurunan pada motivasi sebesar 1, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,533.

Temuan dalam penelitian ini mengidentifikasi peranan Disiplin dalam pencapaian kinerja pegawai. Semakin baik Disiplin yang diimplementasikan organisasi serta semakin baik kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja maka berdampak pada tingginya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kelas jabatan (job grade), Disiplin, dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
2. Kelas jabatan (job grade), Disiplin, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Disiplin merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Kesimpulan tersebut menandakan bahwa hipotesis nomor 3 ditolak, artinya motivasi bukan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo : Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Aksara Timur.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.

- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Irdh. CV.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. CV.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Investigating Factors Affecting Value Creation and Its Distribution on Company's Performance. *유통 과학 연구 (JDS)*, 21(9), 23-34.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133-146.
- H. R. M. Juddy, Prabowo, N. R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat). *PROSIDING, Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat*, 118–137.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 11, 117–124.
- Indrawan, R. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Campuran (Edisi Ketiga). Refika Aditama.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Alfabeta. CV.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101–109.
- Kristiawati, R. H., Mulyasa, E., & Hanafiah. (2019). Disiplin Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal SPS Uninus*, 2(3).
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Alfabeta. CV.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII). Refika Aditama.

- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. 22(1), 1–8.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178-193.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. In Cetakan ke-1.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci. Alfabeta. CV.
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Penerbit Qiara Media, CV.
- Republik Indonesia. (2013). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan Ke). Bumi Aksara.
- Siregar, R. T., Sahir, H. S., Sisca, Chandra, V., Wijaya, A., Masrul, Sianturi, E., Simarmata, H. M., Revida, E., & Purba, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Cetakan Pe). Yayasan Kita Menulis.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif (Cetakan Pe). Nilacakra Publishing House.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian (Cetakan Pe)*. Nilacakra Publishing House.
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Cetakan Ke)*. Alfabeta. CV.
- Utami, N. P. Nurheni, & Sukmawati, A. (2016). Pengaruh Kelas Jabatan (Job Grade) Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pns Pada Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Pascapanen Pertanian. *NeO~Bis*, 10(1), 78–90.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (Pertama)*. Kencana.
- Zainuri., & Mohammad. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Zulhidayah, Dwinanda, G., & Ridwan. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 809–823. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3908>