

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA

Aras Kurnia Dg. Ngero¹, Mashur Razak², Sylvia³

^{*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}araskurnia@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa Waktu penelitian dilakukan mulai September sampai dengan November 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang berjumlah 52 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa serta kompetensi sumber daya manusia merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

Kata kunci : komitmen organisasi, kompetensi, disiplin dan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, human resource competence, and discipline individually (partial) and jointly (simultaneously) on employee performance on the Population and Civil Registration Office at Gowa Regency, and the most dominant variables affecting to employee performance on the Population and Civil Registration at Gowa Regency.

This research approach used survey research. The research was carried out on employees of Population and Civil Registration Office at the Gowa Regency. The time of the study was conducted from September to November on 2019. The population were all employees of Population and Civil Registration at the Gowa Regency that consisted 75 people. The sample selection was carried out by using the saturated sampling method (census) by determining all the population as sample of 75 employees to Population and Civil Registration Office at the Gowa Regency. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results showed that organizational commitment, human resource competence, and discipline individually (partial) and together (simultaneously) had a positive and significant effect to employee performance on the Department of Population and Civil Registration at Gowa Regency. Organizational Commitment was the most dominant variable affecting on employee performance of the Department of Population and Civil Registration at Gowa Regency.

Keywords: *organizational commitment, competence, discipline.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid kuat kerjasamanya untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kepandaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian itu tidak berguna. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Untuk itu, organisasi ini membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi pada organisasi saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki

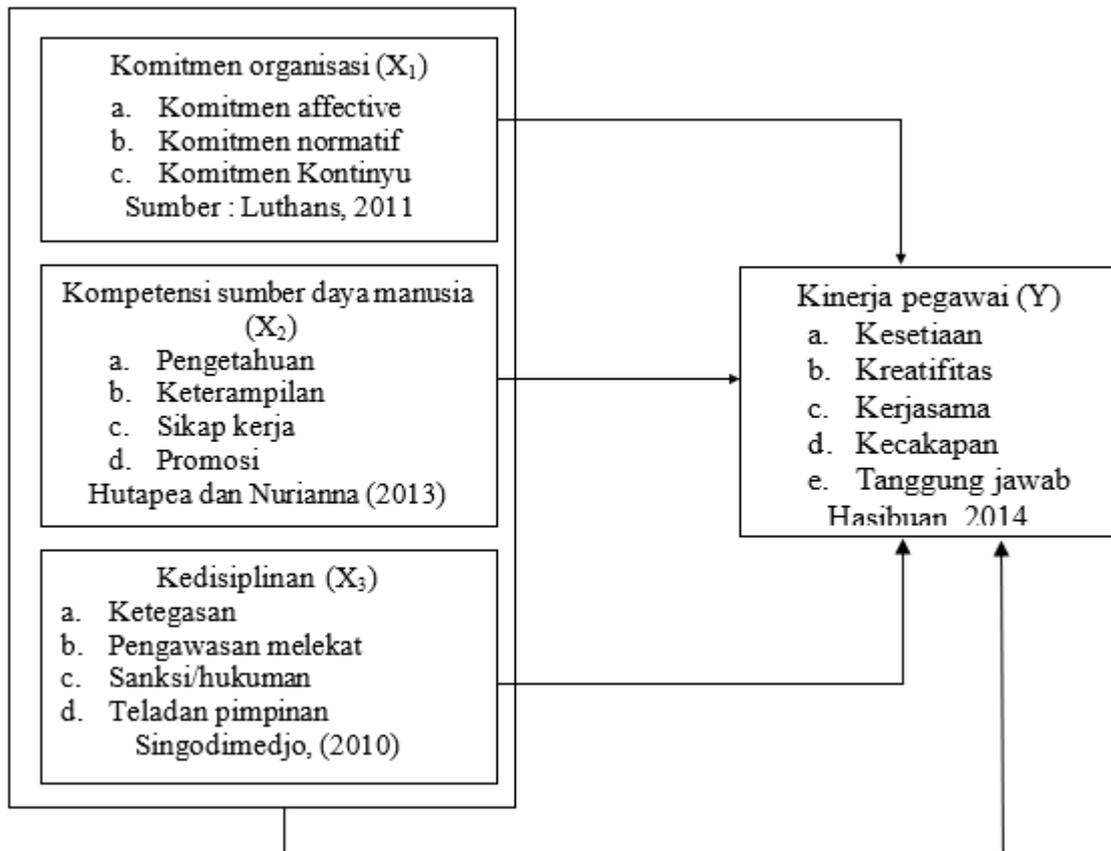
keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada pegawai yang memiliki keterampilan, misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Akibatnya pekerjaan menjadi tumpang tindih. Sebenarnya organisasi telah mengupayakan adanya pelatihan bagi pegawai yang kurang memiliki keterampilan baik teknis maupun nonteknis, tetapi pelatihan yang diberikan saat ini dirasakan para pegawai masih kurang efektif, sehingga tidak merubah kompetensi yang ada pada pegawai.

Rendahnya komitmen dan loyalitas pegawai kepada organisasi merupakan kerugian kepada perguruan tinggi, sekaligus kepada diri pribadi pegawai tersebut. Beberapa kerugian akibat rendahnya komitmen yang mempengaruhi anggota organisasi untuk keluar. Pertama, kerugian bagi organisasi yakni rusaknya struktur sosial dan komunikasi dalam organisasi, hilangnya anggota organisasi yang mungkin memiliki prestasi kerja tinggi, hilangnya kepuasan diantara yang tetap tinggal. Kedua, kerugian bagi diri orang yang keluar, yakni hilangnya senioritas dan penghasilan tambahan, stress yang berkaitan dengan proses transisi, terpengaruhnya jalur karir. Adanya pengaruh dari kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat faktor-faktor pendahulu yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, diantaranya faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, faktor yang berhubungan dengan teman kerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan dan faktor yang berhubungan dengan gaji.

Menurunnya kinerja akibat ketidakdisiplinan para pegawai juga ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide-ide kreatif dari pegawai jarang muncul, dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang sudah ada. Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi pegawai dengan cara memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapan punishmentnya tidak dilakukan, sehingga pegawai yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Komitmen organisasi, Kompetensi sumber daya manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa". Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka model kerangka konseptual yang dipakai adalah:

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.
2. Komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.
3. Variabel kedisiplinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa Waktu penelitian dilakukan mulai September sampai dengan November 2019.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa yang berjumlah 52 orang. Penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 52 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: wawancara, pengisian daftar pertanyaan (kuesioner), dan studi dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pear-son Product Moment Test dengan program SPSS 17.0. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari setiap atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,284.

Tabel 1. Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,654	0,284	Valid
	2	0,581	0,284	Valid
	3	0,425	0,284	Valid
	4	0,579	0,284	Valid
	5	0,777	0,284	Valid
Variabel Komitmen organisasi (X ₁)	1	0,787	0,284	Valid
	2	0,830	0,284	Valid
	3	0,854	0,284	Valid
	4	0,884	0,284	Valid
	5	0,464	0,284	Valid

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Variabel Kompetensi sumber daya manusia (X ₂)	1	0,962	0,284	Valid
	2	0,953	0,284	Valid
	3	0,831	0,284	Valid
	4	0,846	0,284	Valid
	5	0,936	0,284	Valid
Variabel Kedisiplinan (X ₃)	1	0,820	0,284	Valid
	2	0,763	0,284	Valid
	3	0,819	0,284	Valid
	4	0,786	0,284	Valid
	5	0,643	0,284	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.640	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₁)	0.833	Reliabel
Kompetensi sumber daya manusia (X ₂)	0.946	Reliabel
Kedisiplinan (X ₃)	0.819	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.794	.885		.8977	.373
	X1	.738	.042	.837	11.721	.000
	X2	.222	.020	.437	10.988	.000
	X3	.087	.034	.121	2.594	.012

a. Dependemt variable Y

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,794 + 0,738X_1 + 0,222X_2 + 0,087X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,794 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan nilainya tetap/konstan maka peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa mempunyai nilai sebesar 0,794.
2. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) sebesar 0,738 berarti ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,738 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,738 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi sumber daya Manusia (X2) sebesar 0,222 berarti ada pengaruh positif kompetensi sumber daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,222 sehingga apabila skor Kompetensi Sumber Daya Manusia naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,222 poin.
4. Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X3) sebesar 0,087 berarti ada pengaruh positif kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,087 sehingga apabila skor Kedisiplinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 0,087 poin.

Pengujian Secara Partial (Uji-T)

Tabel 4. Hasil perhitungan regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.794	.885		.8977	.373
	X1	.738	.042	.837	11.721	.000
	X2	.222	.020	.437	10.988	.000
	X3	.087	.034	.121	2.594	.012

a. Dependent variable Y

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa dengan ringkasan sebagai berikut :

- a. Variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan nilai thitung 17,721 > t tabel 1,993
- b. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) dengan nilai thitung 10,988 > t tabel 1,993
- c. Variabel Kedisiplinan (X3) dengan nilai thitung 2,594 > t tabel 1,993

Pengujian Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.560	3	73.520	176.192	.000 ^b
	Residual	29.626	71	.417		
	Total	250.187	74			

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), X1tot, X2tot, X3tot

Sumber: Data primer diolah, 2021

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 173,192, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 173,192$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,73$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Yang Paling Dominan (Uji Beta)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.794	.885		.8977	.373
	X1	.738	.042	.837	11.721	.000
	X2	.222	.020	.437	10.988	.000
	X3	.087	.034	.121	2.594	.012

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa adalah variabel Komitmen Organisasi (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.882	.877	.646	1.542

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square). Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,882 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 88,2%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai thitung sebesar 17,721, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,993 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Nilai thitung sebesar 10,988, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,993 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Nilai thitung sebesar 2,594, sedangkan nilai ttabel sebesar 1,993 dengan signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($176,192 > 2,73$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,004 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja pegawai

Dari keterangan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t, diperoleh nilai t yang paling besar adalah Komitmen Organisasi, sehingga komitmen organisasi (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh F hitung lebih besar dari pada F tabel dengan probabilitas lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.
3. Pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan nilai Beta, sehingga komitmen organisasi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Manajemen Penelitian*. Jakarta:Penerbit Rineka Cipta.
- Ayuningrum. 2010. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. London Sumatera, Tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan: Skripsi.
- Bernardin., & Russel. (2011). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta. Penerbit Binarupa Aksara.
- Davis., dan Newstorm, J.W. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. (2014). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta. Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang. Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Kusnadi, Arifin. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Wilayah Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota)*. Vol 7 No. 3. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen, P. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice Hall Inc..
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung. Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Penerbit SMMA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit CV Alfabeta.
- Soeprihanto, Jhon. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta. Penerbit University Press.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana Media Group.

- Sulistiyani, Ambar, Teguh., dan Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Tika, Moh. Pandu. (2011). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Tjiptoherjanto, Priyono. (2013). *Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah*. Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara.
- Umar, Husein. (2013). *Riset Sumber daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tohardi, Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Bandung. Penerbit CV.Mandar Maju.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Yuli, Sri, Budi, Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. Penerbit UMM Press.
- Zainal, Abidin. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Vol 11 No. 4. Akmen Jurnal Ilmiah. STIE Nobel Indonesia. Makassar.
- Zainal, Abidin. (2018). Pengaruh Sikap Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Makassar. Vol 5 No. 1. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. STIE Nobel Indonesia. Makassar.