

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN SIDRAP**

**Yusri\*<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Mukhtar Hamzah<sup>3</sup>**

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

<sup>2</sup> Universitas Handayani Makassar

e-mail: [yusrisip677@gmail.com](mailto:yusrisip677@gmail.com), [mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id), [mukhtarhamzah61@gmail.com](mailto:mukhtarhamzah61@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara Parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap. Menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap. Dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin kompeten seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin Disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di kabupaten Sidrap. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Kompetensi dan Disiplin akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap sebesar 96,3%.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kinerja Pegawai

**Abstract**

*This study aims to analyze the partial effect of motivation, competence and discipline on the performance of the employees of the Department of Community Empowerment, Villages, Women and Child Protection in Sidrap Regency. Analyzing the effect of Simultaneous motivation, competence and discipline on the performance of the Employees of the Department of Community Empowerment, Villages, Women and Child Protection in Sidrap Regency. And analyze which variables have the most dominant effect on the performance of the employees of the Sidrap Regency Community Empowerment, Village, Women and Child Protection Service. The results of the study show that: 1) Partially indicate that the motivational variable has a dominant effect on employee performance, this indicates that the higher the motivation, the higher the employee performance at the Office of Community Empowerment, Village, Women and Child Protection in Sidrap Regency. 2) Partially shows that the Competence variable has an effect on Employee Performance, this shows that the more competent an employee will further improve the Employee Performance at the Office of Community Empowerment, Village, Women and Child Protection in Sidrap Regency. 3) Partially shows that the Discipline variable has an effect on Employee Performance, this shows that the more disciplined employees in carrying out their duties and responsibilities will further improve Employee Performance at the Community Empowerment,*

*Village, Women and Child Protection Office in Sidrap Regency. 4) Simultaneously shows that the variables of motivation, competence and discipline affect employee performance, which means that an increase in motivation, competence and discipline will affect the performance of employees of the Community Empowerment, Village, Women and Child Protection Office in Sidrap district by 96.3%*

*Keywords: Motivation, Competence, Discipline and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robins, 2016). Variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Fenomena yang terlihat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu motivasi kerja pegawai yang rendah dilihat dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti banyaknya pegawai yang datang terlambat, absensi baik tetapi pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan maksimal, menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu dan memberikan pelayanan yang kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut Salusu (2015) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistic dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2016), dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku.

Motivasi menurut : Jones dan Gareth (2012) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2006) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pandangan tentang kompetensi dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2011), yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak

terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2017). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku.

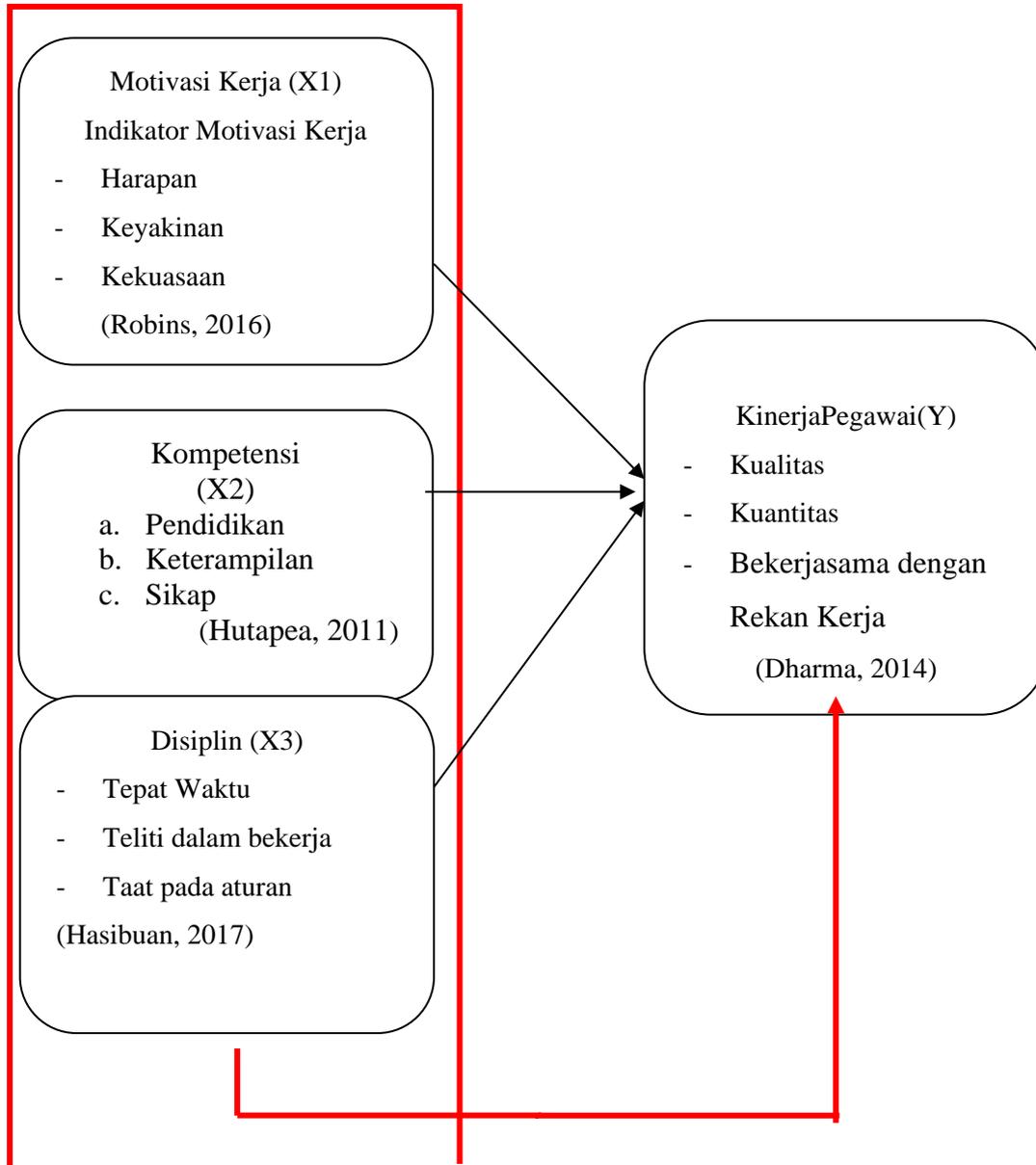
Menurut Handoko (2010) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh.

Dharma (2009) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2010) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2016) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak.

Penelitian ini memiliki dua variabel utama yaitu variabel bebas (*independent variabel*), dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah motivasi kerja, kompetensi dan disiplin. Berikut di bawah ini kerangka konsep penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



### METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada Objek Penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.

2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variable bebas terhadap variable tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Validitas**

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha=0,05$ . Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0.30$  (*cut Of point*) (Sugiono, 2010). Hasil uji validasi data dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel. 1 Hasil Uji Validasi Data**

Variabel	Nilai r Hitung Untuk Setiap Item Pertanyaan								
	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.85 3	0.91 4	0.83 6	0.83 4	0.91 3	0.83 0	0.84 6	0.89 4	0.89 7
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0.84 8	0.87 7	0.84 9	0.81 6	0.87 0	0.87 9	0.88 2	0.92 5	0.88 2
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0.85 3	0.88 6	0.92 3	0.91 9	0.86 5	0.87 7	0.91 7	0.86 5	0.88 5
Kinerja Pegawai (Y)	0.88 3	0.83 4	0.91 9	0.82 8	0.91 6	0.93 2	0.91 6	0.87 0	0.89 1
r Kritis	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Keputusan	Vali d	Vali d	Vali d	Vali d	Vali d	Vali d	Vali d	Vali d	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel penelitian memiliki nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai r kritis (0,30). Dengan demikian semua item pertanyaan dikatakan valid.

**Uji Realibilitas**

**Tabel. 2 Hasil Uji Reliablitas**

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0.958	Realibel

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0.966	Realibel
3	Disiplin (X <sub>3</sub> )	0.964	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.962	Realibel

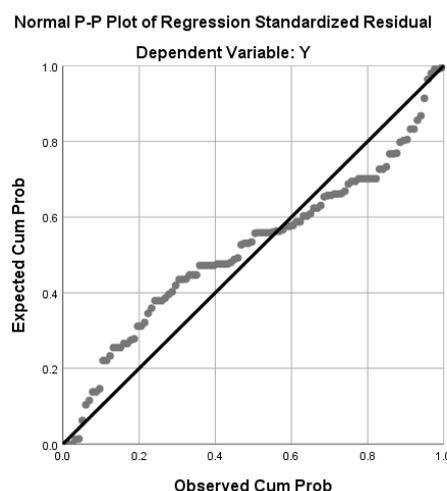
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai Crombach Alpha (a) lebih besar daripada 0.60. berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai alpha dari setiap variabel (Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kinerja) lebih besar dari nila 0,60 sehingga data dikatakan realibel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

**Gambar. 2 Uji Normalitas Data**



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006).

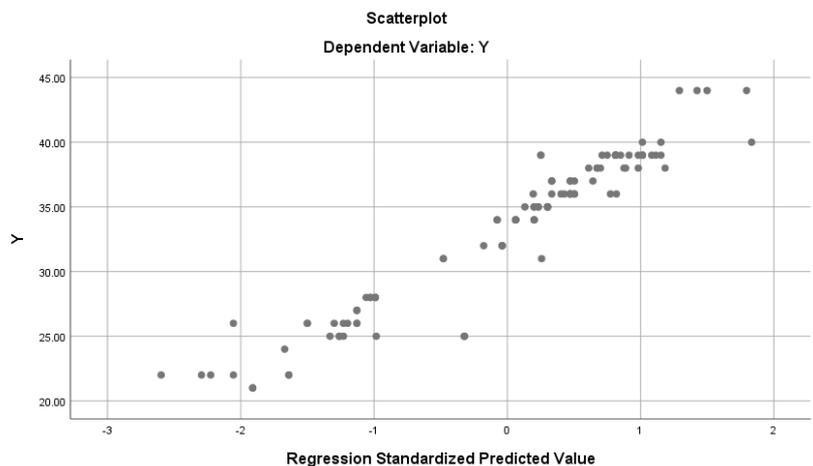
**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Data**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,101	9.869
	X2	0,114	8.748
	X3	0,176	5.672

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel. 4 Hasil Regresi Berganda**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.102	0,099	0.102
Motivasi (X <sub>1</sub> ),	0,515	5,532	0.003
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,233	2.861	0.005
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,245	3,873	0.003

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_1X_2 + \beta_1X_3 + \epsilon$$

$$\hat{y} = 0,102 + 0,515X_1 + 0,233 X_2 + 0,245 X_3$$

**Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :**

1. Nilai Konstanta menunjukkan angka 0.102 yang berarti bahwa variabel independen Kinerja Pegawai memiliki nilai 0.102. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain selain Motivasi, kompetensi dan Disiplin.
2. Motivasi menunjukkan angka 0,515 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel pelatihan 0,515 maka kinerja meningkat sebesar 51,5% dengan syarat variabel kompetensi dan Disiplin Konstan.
3. Kompetensi menunjukkan angka 0,233 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel kompetensi 0,233 maka kinerja meningkat sebesar 23,3 % dengan syarat variabel Motivasi dan Disiplin Konstan.
4. Disiplin menunjukkan angka 0,245 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel budaya organisasi 0,245 maka kinerja meningkat sebesar 24,5% dengan syarat variabel Motivasi dan Kompetensi konstan.

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### a. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel.5 Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.102	0,099	0.921
Motivasi (X <sub>1</sub> ),	0,515	5,532	0.000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,233	2.861	0.006
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,245	3,873	0.000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di kabupaten Sidrap

- 3) Pengaruh *Disiplin* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten di Sidrap

**b. Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel. 6 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	2034.823	3	678.274	386.799	0,000
Residual	77.157	44	1.754		
Total	2111.979	47			

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.18, didapatkan nilai F statistik sebesar 386,799 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap.

**Uji Beta Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel. 7 Hasil Uji Beta**

Model	Beta	Sig
Constanta		0.921
X <sub>1</sub>	0,501	0.000
X <sub>2</sub>	0,244	0.006
X <sub>3</sub>	0,266	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Motivasi (X<sub>1</sub>).

**Tabel. 8 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982	.963	.961	1.32422

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.20 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,961, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,961 atau 96,1% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini yakni motivasi, kompetensi dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 96,1%, sehingga Dinas terkait perlu memperhatikan ke tiga variabel ini dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini seperti insentif, kepemimpinan, diklat dan sebagainya yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subhan Jaya (2020) yang menemukan bahwa motivasi yang rendah tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi yang tinggi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu menjelaskan bahwa dengan kompensasi yang baik dukungan, akan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan, hal ini karena adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, akan memotivasi mereka untuk bekerja dan bekerja. memaksimalkan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ansari, (2012) menemukan bahwa bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Penelitian ini memberi makna bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai mampu memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Edi (2016) yang menemukan bahwa 1) Disiplin, motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar, karena variable motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan variable lainnya, dan Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Daerah Telekomunikasi Makassar. Saputra (2013) yang menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Subhan Jaya (2020) yang menemukan bahwa kompetensi yang tinggi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil analisis memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan, hal ini karena adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, akan memotivasi mereka untuk bekerja dan bekerja, memaksimalkan kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Saputra (2013) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi Developer di Malang.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Saputra (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi Developer di Malang. Saifudin (2014) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2017). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

### **Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Motivasi ( $X_1$ ).

Motivasi merupakan faktor yang bersifat pribadi dan individual sehingga akan sulit untuk menjadi suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, supaya motivasi dapat menjadi suatu variabel kompetensi yang dapat mempengaruhi variabel kinerja diharapkan para pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan pekerjaannya, mampu membangun suatu hubungan yang kondusif dalam ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari atasan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi akan semakin

- meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin kompeten seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap.
  3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin Disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap.
  4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Kompetensi dan Disiplin akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap sebesar 96,3%

#### **SARAN**

1. Perlu peningkatan indikator motivasi yaitu motivasi kekuasaan dengan mendorong pegawai untuk terus berinovasi agar dapat menjadi pemimpin di masa yang akan datang, selama ini pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Sidrap cenderung bekerja tanpa memikirkan dorongan kekuasaan, pegawai beranggapan bahwa penentu kepemimpinan adalah Bupati, kalau tidak dekat dengan Bupati maka susah untuk menjadi Kepala Bidang atau Kepala Dinas.
2. Perlu peningkatan indikator kompetensi pegawai yaitu peningkatan keterampilan pegawai. Untuk itu perlu memperbanyak pegawai mengikuti diklat, seminar, workshop, agar keterampilan pegawai semakin meningkat yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Perlu peningkatan disiplin pada indikator kehadiran dan ketepatan menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran pegawai cukup ketepatan waktu pegawai untuk hadir dan pulang masih rendah serta penyelesaian pekerjaan belum maksimal. Untuk itu perlu penerapan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan kedisiplinan berdasarkan standar SOP yang ada seperti sanksi teguran, pengurangan tunjangan maupun penurunan jabatan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ahmad Saifudin (2011), pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Penelitian non publikasi.
- Ansari, M. Isa, 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.

- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- David Osborne dan Peter Plastrik, 2011. Memangkas Birokrasi: Lima Strategi
- Desseler, Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2015, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Edi Sofianto (2016). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai pada Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2013, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Egan, John. 2014. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2015, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- George R. Terry, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV Haji Masagung
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Goldstein, Arnold S. 2010. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grrenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2012. Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 8, Erlangga, Jakarta

- Hofstede G, 2013. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies* Fall.
- Hutapea, Dkk. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich. 2014. *Manajemen*. Jilid 12. Terjemahan: Gunawan Hutaauruk. Jakarta: Penerbit Jakarta
- Koontz, H. 2014. *Management : A Global Perspective*, 15th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Maslow, A. H. 2010. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Menuju Pemerintahan Wirausaha, terj. Abdul Rasyid dan Ramelan, Jakarta: PPM
- Moenir, H. AS, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nicholson, W, 2010, *Teori Ekonomi Mikro 1*. Raja Grafindo Persada Jakarta,
- Nimran, Umar, 2009. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Robbins, Stephen P. 2016, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sahrin .2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2015. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sange, Peter, M. 2012. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization*. Random House, Australia
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sondang P Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Subhan Jaya (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi*. *Buletin Studi Ekonomi*. VOL.26.NO.1.FEBRUARI 2021