

FAKTOR KEMAMPUAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI DALAM PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KABUPATEN BARRU

Askar*)

Abstract : This study aimed to obtain information on work ability, work discipline and motivation of employees working Tanete Rilau District Office District Barru. Metode used in this study is the method of multiple linear regression. The test results showed using multiple linear regression analysis variables work ability, work discipline and motivation to work as much influence on the performance of 44.7% while the remaining 55.3% outside the influence of this research model. Thus the influence of these three variables other than giving a greater influence on employee performance among other infrastructure. Value of the correlation coefficient (r) indicates the magnitude of the relationship between each of the variables that variable workability (X_1), labor discipline (X_2) and motivation (X_3) on employee performance (Y). calculation of the coefficient of partial determination r^2 indicate that variable labor discipline (X_2) has the greatest influence on the fluctuation of the performance of employees is equal to 44.1%.

Keywords: Ability, Discipline, motivasi and Performance

PENDAHULUAN

Organisasi dalam melakukan aktifitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sekaligus tercapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satunya adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar.

Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Hani Handoko (2003:3), faktor yang paling penting dan menentukan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia". Dari pendapat tersebut diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang sangat potensial dalam menentukan keberhasilan organisasi, oleh karena itu harus

diperhatikan agar kelancaran organisasi tetap terpelihara dan semakin meningkat.

Organisasi pemerintah atau instansi pemerintah sebagai organisasi publik, selama ini dikenal mempunyai kinerja yang diukur dari kemampuannya untuk menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Paradigma tersebut dilakukan karena di masa yang lalu, fungsi organisasi publik hanya mengutamakan peraturan semata, sedangkan di masa sekarang fungsi organisasi publik tersebut sudah diubah, dimana fungsi organisasi publik atau instansi pemerintah tidak hanya mengatur berjalannya roda pemerintahan, tetapi juga berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan perbaikan dan peningkatan mutu pada setiap kegiatan, termasuk di dalamnya peningkatan profesionalisme sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif, dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan

yang sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat luas.

Pada perkembangannya saat ini aparat pemerintah diharapkan mampu menerapkan pelayanan prima dengan melakukan perubahan pada proses pelayanan sehingga bersifat lebih baik, lebih cepat, lebih sederhana dan lebih murah. Perubahan yang dimaksud harus didukung oleh strategi pelayanan prima yang meliputi, antara lain :

1. Organisasi pemerintah harus selalu mengadakan perbaikan pada proses sehingga meningkatkan kepuasan pemakai jasa pemerintah.
2. Dalam organisasi pemerintah harus terdapat delegasi wewenang yang jelas.
3. Dalam pelaksanaan kegiatannya harus sesuai dengan *standar operating prosedur*.
4. Dalam organisasi pemerintah harus ada suatu *bench marking*.
5. Harus dilakukan audit internal secara berkesinambungan baik audit manajemen maupun audit keuangan.

Salah satu lembaga pemerintah yang turut berperan aktif dalam pembangunan daerah khususnya pada Kabupaten Barru adalah Kantor Kecamatan Tanete Rilau, yang mempunyai tugas yang relatif berat yaitu menjalankan visi dan misi Kabupaten Barru pada Kecamatan Tanete Rilau. Untuk mewujudkan tugas dan tanggung jawab tersebut, diperlukan dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, maka pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas dan bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu

pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan kemampuan sumberdaya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, yang biasa ditandai dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kemampuan sumberdaya manusia pada kantor Kecamatan Tanete Rilau khususnya pada disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
2. Faktor apakah yang dominan dalam peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kemampuan, Disiplin dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru
2. Untuk mengetahui faktor yang dominan dalam peningkatan kinerja

pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumberdaya manusia.
2. Menjadi masukan bagi instansi atau organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai dan dapat digunakan untuk pengembangan kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia (SDM)

Nawawi (2006:46) menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia yaitu :

- 1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering juga disebut tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil/non finansial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan manajemen untuk menentukan bagaimana organisasi harus bergerak dari kondisi sumber daya manusianya saat ini menuju sumber daya yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dalam lingkungan organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi

kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.

Dalam program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dapat diperkirakan jumlah, jenis tenaga kerja yang dibutuhkan dan sangat bermanfaat dalam rekrutmen, seleksi serta pendidikan dan latihan guna mendapatkan tenaga kerja yang trampil dan memiliki keahlian sesuai kebutuhan untuk mencapai kebutuhan organisasi.

Mangkunegara (2003:6) mengatakan bahwa : Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, implementasi dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi guna tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif terdiri dari perencanaan kepegawaian dan perencanaan program dilakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah sebagai upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Perencanaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Pegawai Negeri menurut pengertian yang disebutkan dalam pasal 1 UU Nomor 43 tahun 1999, adalah setiap Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri atas : Pegawai Negeri Sipil Pusat, Pegawai Negeri Sipil Daerah dan Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Kemudian dalam pasal 3 UU nomor 43 tahun 1999 ayat (1) disebutkan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam Zainun (2002:7) aparatur negara dan pemerintah disinonimkan dengan aparatur, merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi yang sekaligus juga menjadi sumber daya organisasi, di samping itu juga merupakan bagian integral dalam kehidupan bermasyarakat serta berkewajiban lingkungan internal maupun eksternal.

Kinerja Organisasi Publik

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9)", mengatakan bahwa: "Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh

Harbani Pasolong (2007:175) adalah "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi". Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai organisasi, unit-unit kerja atau pegawai sebaiknya disampaikan kepada pegawai dan unit kerja sebagai upaya motivasi dalam pencapaian hasil kerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Selain itu prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui kinerja seluruh unit kerja, dan pegawainya berfungsi menjalankan kegiatannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab menuju tujuan organisasi.

Penilaian prestasi kerja bagi pegawai dapat memberikan dampak negatif maupun positif bagi pegawai. Pada saat penilaian prestasi dapat dipakai untuk tindakan kedisiplinan, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, penilaian prestasi kerja bakal dianggap menakutkan bagi pegawai yang dinilai prestasi kerjanya rendah. Di sisi lain semakin pegawai memahami kinerja dan proses penilaian prestasi kerja yang dipakai, maka semakin meningkatkan semangat dan kemampuan pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya.

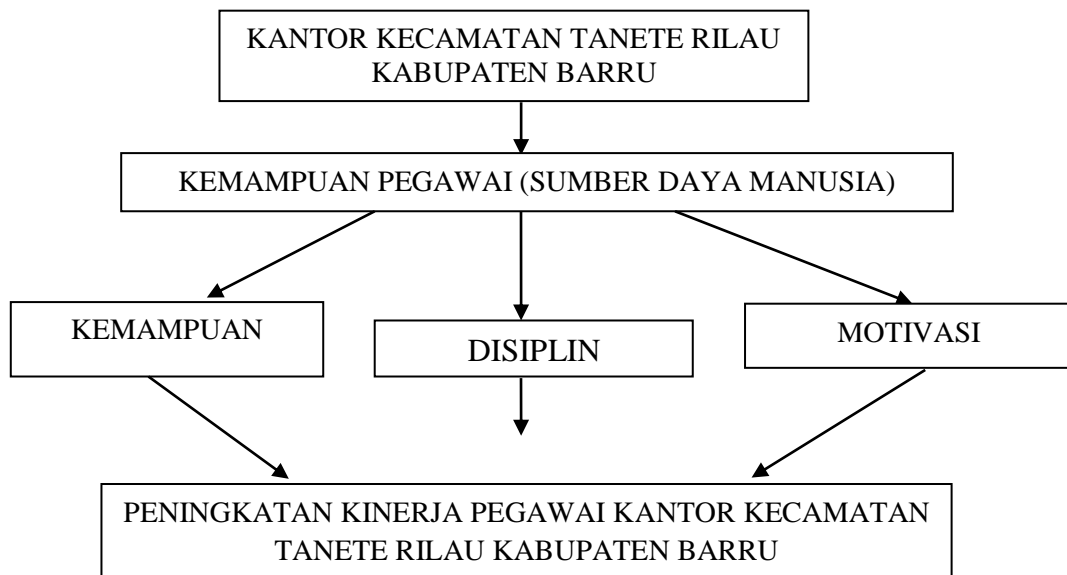
Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan prestasi kerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh penilaian prestasi kerja, maka semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan-tujuan khusus penilaian prestasi kerja terbagi atas dua golongan yaitu : evaluasi dan pengembangan yang kedua hal tersebut tidak terpisah.

Dalam kinerja organisasi pemerintah, penilaian kinerja organisasi sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, memotivasi para birokrat pelaksana, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat

yang dilayani, dan menuntut perbaikan pelayanan publik.

Kerangka Pikir

Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah salah satu instansi pemerintah yang turut berperan aktif dalam pembangunan daerah di Kabupaten Barru. Untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional dan memiliki kinerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu diperlukan kemampuan sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Kalena Kabupaten Barru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka piker sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kemampuan, disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
2. Diduga disiplin merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner. Disamping itu analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti yaitu : kinerja pegawai dalam hal disiplin, motivasi dan kemampuan kerja.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (statistik probabilitas) digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dibantu dengan

menggunakan teknik statistik analisa Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dengan formulasi sebagai berikut

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Kemampuan Kerja
- B₁ – b₃= Koefisien X
- β = Konstanta
- e = Error.

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, dengan

menggunakan program SPSS. Berdasarkan peran asumsi dasar yang digunakan dalam analisis ini, maka akan dilakukan berbagai pengujian terhadap hasil dari persamaan regresi linier berganda yang dilakukan berdasarkan data kuesioner yang disebar. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana relevansi antara variable-variabel antara variable-variabel independen (variable bebas) yaitu x1, x2 dan x3 dengan variable dependen (variable terikat) yaitu Y.

Pada analisis regresi ini kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kemampuan kerja (x1), disiplin kerja (x2) dan motivasi kerja (x3). Dari hasil perhitungan analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi

Model	Koefisien Regresi	F	Sig	R	R ²
Konstanta (b ₀)	3.086				
Kemampuan Kerja (X ₁)	.079				
Disiplin Kerja (X ₂)	1.005	3,496	0.047	0.668	0.447
Motivasi Kerja (X ₃)	.043				

sumber : data diolah, 2013

dengan diperolehnya koefisien regresi masing-masing variabel dan konstanta seperti yang terlihat pada tabel, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3.806 + 0.079 X_1 + 1.005 X_2 + 0.043 X_3$$

Persamaan diatas mengandung makna bahwa nilai dasar kinerja pegawai tanpa adanya variable kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 3.086. sedangkan variable kemampuan kerja (X₁) diperbaiki dan naik sebesar 1, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,079 dengan asumsi variable lainnya konstan, apabila variable disiplin kerja (X₂) diperbaiki

dan naik sebesar 1, maka akan menaikkan kinerja sebesar 1.005 dengan asumsi variable lainnya konstan demikian pula dengan variable motivasi kerja (X₃) diperbaiki dan naik sebesar 1, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0.043 dengan asumsi variable lainnya konstan.

Bila melihat hasil analisis uji F (uji Pengaruh secara serempak), dimana nilai sig F yang dihasilkan adalah 0.047, maka dapat dinyatakan bahwa variable kemampuan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara serempak terhadap

kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau.

Adapun nilai R^2 (R square) yang diperoleh adalah sebesar 0.447, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variable kemampuan kerja (X_1), disiplin

kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Uji t dan Korelasi Parsial

Model	T	Sig	r	r ²
Konstanta (b_0)	-0.112	0.912	0	0
Kemampuan Kerja (X_1)	0.260	0.799	0.469	0.220
Disiplin Kerja (X_2)	2.304	0.038	0.664	0.441
Motivasi Kerja (X_3)	0.080	0.937	0.309	0.095

Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji t (uji pengaruh secara sendiri-sendiri, dimana hanya variable disiplin kerja (X_2) yang memiliki nilai sig t dibawah taraf nyata 5 % (0,05) yaitu sebesar 0.038. sedangkan variable kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai sig t diatas taraf nyata yaitu 0.799 dan variable motivasi kerja (X_3) memiliki nilai sig t diatas taraf nyata yaitu 0.937. dengan demikian hanya variable disiplin kerja (X_2) yang berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri pada kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau, sedangkan variable kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh tapi tidak signifikan.

Adapun nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan besarnya keeratan hubungan antara masing-masing variable yaitu variable kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). dari perhitungan koefisien determinasi parsial r^2 diatas menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap fluktuasi kinerja pegawai yaitu sebesar 44,1%.

Secara keseluruhan pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap :

1. Kemampuan kerja (X_1) menunjukkan bahwa para pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang seluk beluk pekerjaan, menyusun rencana dan program kerja, administrasi kantor dan melaksanakan tugas sesuai dengan skala prioritas.
2. Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan bahwa para pegawai mempunyai disiplin yang baik untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, mengutamakan pekerjaan dinas daripada kepentingan pribadi dan bekerja sesuai TUPOKSI
3. Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan bahwa para pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik untuk melaksanakan dan berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Disamping itu mereka juga menunjukkan persaingan secara sehat dan memiliki kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

4. Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki keterampilan yang baik untuk mengatasi kesulitan/hambatan dalam mengatasi kesulitan/hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi ada beberapa pegawai yang kurang memiliki kemampuan mengelola proyek, membina proyek, membuat jadwal kerja, membina kelompok dan menciptakan hubungan baik antar pegawai dan juga beberapa pegawai yang kurang terhadap intensitas pekerjaan yang diselesaikan lebih banyak dibandingkan waktu sebelumnya.

Variable disiplin kerja (X_2) berdasarkan analisis regresi berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri. Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau yaitu sebesar 44,1% yang berarti bahwa para pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil analisis regresi variable kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja hanya memberi pengaruh sebanyak 44,7% terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau sedangkan sisanya sebesar 55,3% memberi pengaruh diluar model penelitian ini. Dengan demikian pengaruh lain diluar ketiga variabel tersebut memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau, maka

penulis menarik simpulan sebagai berikut : Para pegawai mengetahui dengan baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya, mengetahui seluk beluk pekerjaan yang dimulai dengan menyusun rencana dan program kerja hingga membuat laporan hasil kerja. Para pegawai memiliki keterampilan dengan baik dalam menggunakan fasilitas dan peralatan kantor, juga memiliki kepedulian yang baik untuk merawatnya. Pegawai mempunyai disiplin yang baik dalam mematuhi aturan-aturan kedinasan yang berlaku, misalnya aturan mengikuti apel pagi dan sore, berpakaian seragam dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktunya. Para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai mempunyai motivasi yang baik dalam membina kerja sama antar sesama pegawai. Pegawai mempunyai kemampuan dengan baik terutama dalam melayani masyarakat di Kecamatan Tanete Rilau

Berdasarkan hasil analisis regresi variable kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja hanya memberi pengaruh sebanyak 44,7% terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau sedangkan sisanya sebesar 55,3% memberi pengaruh diluar model penelitian ini. Dengan demikian pengaruh lain diluar ketiga variabel tersebut memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh bahwa, dari ketiga factor tersebut yang paling diminan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah factor disiplin dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah : Karena variable kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja hanya

memberikan 44% pengaruhnya terhadap kinerja maka perlu dilihat variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau agar tujuan yang hendak dicapai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau dapat terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Adhitama. Bandung
- Dwiyono Irianto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hand Out, Gladi Insan Mandiri, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancavic dan Donnelly, 2003. *Organisasi ; Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi kedelapan. Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2I, BPFE dan LMP2M AMP YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bina Aksara, Jakarta
- Hasibuan M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) Bumi Aksara. Jakarta
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 Terjemahan Oleh Sadeli, J. Hie. B.P. 2001. Salemba Empat, Jakarta.
- Mukarram dan Marwansyah. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang
- Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian.S.P.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rhineka Cipta
- Simamora,2003. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Personalia*. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Zainun, B. 1992. *Administrasi dan Manajemen Pemerintahan RI menurut UUD 1945*. CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- *) *Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi DPK pada Universitas Partia Artha*