

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN JENEPONTO

Amiruddin*¹, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai; (2) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai; (3) Menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi dan sampel penelitian sama yaitu 50 orang responden menggunakan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan simultan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai; (2) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai; (3) Kompetensi SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) the effect of human resource competency, motivation and work discipline partially on employee performance; (2) the effect of human resource competency, motivation and work discipline simultaneously on employee performance; (3) analyzing which variables are the most important affect employee performance. The population and research sample are the same, namely 50 respondents, using multiple linear regression analysis.

From the results of hypothesis testing obtained (1) Human Resources Competency, Work Motivation and Discipline have a partially positive and simultaneous effect on Employee Performance, (2) Human Resources Competency, Work Motivation and Discipline have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance, (3) The most dominant HR competencies influence the ASN performance in the Jeneponto Regency Tourism Office.

Keywords: Competence, Motivation, ASN Work Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya ASN. Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral

tinggi, diperlukan ASN yang mempunyai kompetensi baik bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Disisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berhasilnya pencapaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jenepono tidak terlepas dari kinerja ASN yang bekerja di lingkup pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jenepono. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM, motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Liestyodono & Purwaningdyah (2010), kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sudarmanto (2009) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Simanjuntak (2009) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sedangkan Finch & Crunkilton dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan bahwa Kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Kunandar, 2010). Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Tanpa motivasi kerja tidak mungkin pegawai mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan

berimbang pada kemajuan karir Anda. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja.

Seperti dikemukakan Siagian (2013) bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong karyawan agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, peneliti berasumsi pemberian motivasi yang efektif dapat menaikkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi.

Hasil pengamatan pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan organisasi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak, lambat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto?; 2) Apakah kompetensi SDM, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto?; 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto?.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto; 2) Menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi dan Disiplin kerja simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto; 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM, motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Training Agency dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Wirawan (2009) menyatakan, Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Menurut Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2013), motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Robbins, Judge (2009), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, selain itu dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya (Veithzal & Ella, 2013).

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto, Waktu pelaksanaan penelitian selama bulan November-Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 50 orang menggunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dan studi dokumentasi berupa jurnal dan literature yang berkaitan dengan kajian tesis.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov.

2. Uji Linieritas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3. Uji Multikolinieritas

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

- Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.
- Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji f (uji secara Bersama-sama/Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2008).

- Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai mana disajikan pada table berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Kompetensi	X1_bt1	.598	0,186	Valid
	X1_bt2	.759		Valid
	X1_bt3	.543		Valid
	X1_bt4	.653		Valid
	X1_bt5	.711		Valid
	X1_bt6	.376		Valid
	X1_bt7	.632		Valid
Motivasi	X2_bt1	.612	0,186	Valid
	X2_bt2	.846		Valid
	X2_bt3	.330		Valid
	X2_bt4	.548		Valid
	X2_bt5	.752		Valid
	X2_bt6	.614		Valid
	X2_bt7	.681		Valid
	X3_bt1	.589		Valid
	X3_bt2	.763		Valid
	X3_bt3	.764		Valid
	X3_bt4	.771		Valid

Disiplin kerja	X3_bt5	.837	0,186	Valid
	X3_bt6	.778		Valid
	X3_bt7	.570		Valid
	X3_bt8	.583		Valid
	X3_bt9	.577		Valid
	X3_bt10	.533		Valid
Kinerja Pegawai	Y_bt1	.705	0,186	Valid
	Y_bt2	.759		Valid
	Y_bt3	.546		Valid
	Y_bt4	.679		Valid
	Y_bt5	.727		Valid
	Y_bt6	.569		Valid
	Y_bt7	.666		Valid
	Y_bt8	.662		Valid
	Y_bt9	.801		Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} , dengan demikian butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

Hasil uji realibilitas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	.819	Reliabel
X2	.852	Reliabel
X3	.906	Reliabel
Y	.896	Reliabel

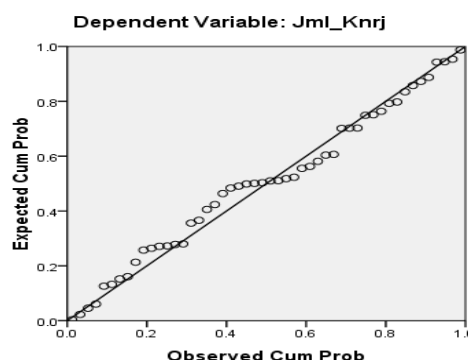
Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas terlihat seluruh variabel memiliki cronbach's alpha $> 0,60$. Sehingga variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai handal dan dapat digunakan sebagai alat kur untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asusi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

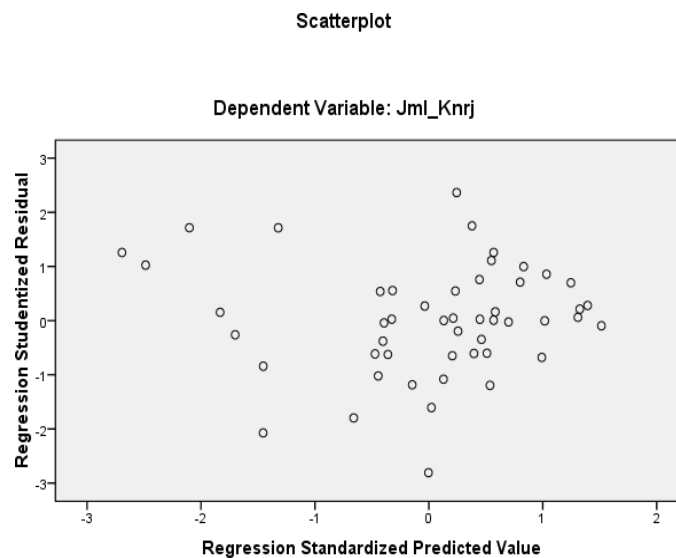


Berasarkan pengolahan data dengan normal probability plot, didapatkan hasil bahwa seluruh data berdistribusi dengan normal dan tidak terjadi adanya penyimpangan. Ditunjukkan dalam grafik normal plot titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang digunakan dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik scatterplot pada gambar 5.2 terlihat titik-titik menyebar membentuk pola tidak beraturan dan di atas angka 0 (nol) pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	8.312	6.583		1.263	.213		
Jml_Komp	.506	.130	.402	3.908	.000	.571	1.750
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	.442	2.261
Jml_Dspn	.296	.085	.394	3.465	.001	.469	2.134

c. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan seluruh nilai toleransi tidak ada yang dibawah 0,10 dan nilai VIF kurang dari 5. Disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

4. Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Linieritas Regresi Persamaan Linier
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.722	.703	5.813	1.835

a. Predictors: (Constant), Jml_Dspn, Jml_Mtvs, Jml_Komp

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 5.
Uji Linieritas Regresi Persamaan Kuadrat
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.786	.756	5.275	2.272

a. Predictors: (Constant), Dspn2, Mtvs2, Komp2, Jml_Dspn, Jml_Mtvs, Jml_Komp

b. Dependent Variable: Jml_Knr

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Durbin Watson* untuk persamaan linier adalah 1,835 sedangkan untuk persamaan kuadrat adalah 2,272. Nilai tabel *durbin watson* dapat diketahui sebagai berikut: jumlah sampel = 50, jumlah variabel independen (k) = 3, dengan asumsi derajat kepercayaan 5%, nilai tabel $d_U = 1,67$, nilai $4 - d_U = 4 - 1,67 = 2,33$.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563
Jml_Kopm	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_Dspn	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

a. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Dari pengolahan data dengan bantuan SPSS 16, persamaan regresi sbb:

$$Y = 8,312 + 0,506 X_1 + 0,236 X_2 + 0,296 X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji simultan)

Uji simultan (uji F) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independent mempengaruhi variabel dependen seperti disajikan table berikut.

Tabel 6.
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	4027.424	3	1342.475	39.724	.000 ^a
1	Residual	1554.576	46	33.795		
	Total	5582.000	49			

a. Predictors: (Constant), Jml_Dspn, Jml_Mtvs, Jml_Komp

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil f hitung 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji t (parsial)

Pengujian parsial atau Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (mempengaruhi variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Uji signifikansi parsial (Uji T) yang dilakukan terhadap variabel independen X (kompetensi, motivasi dan disiplin kerja). Hal ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 7.
Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	8.312	6.583		1.263	.213	-4.938	21.563
Jml_Komp	.506	.130	.402	3.908	.000	.246	.767
Jml_Mtvs	.236	.156	.178	1.519	.136	-.077	.550
Jml_Dspn	.296	.085	.394	3.465	.001	.124	.468

b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{test} dengan t_{tabel} . Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{test} > t_{tabel}$. T tabel dengan tingkat signifikan 5%, dan $df = (n - k - 1) = 50 - 3 - 1 = 46$. Maka besarnya t_{tabel} dalam penelitian

ini adalah 1,30. Selain dengan membandingkan nilai t_{test} dengan t_{tabel} , dapat juga dilihat dari besarnya nilai sig. (sebelah kanan kolom t_{test}) jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 8.
Perbandingan Nilai T_{test} dan T_{tabel}

Variabel Independen	Nilai t test	Nilai t tabel	Nilai Sig.
X1	3,908	1,30	.000
X2	1,519		.136
X3	3,465		.001

Sumber: Data diolah, 2019

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 9.
Uji R^2 (Koefisien Determinasi)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.722	.703	5.813

- a. Predictors: (Constant), Jml_Dspn, Jml_Mtvs, Jml_Komp
b. Dependent Variable: Jml_Knrj

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil output pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,849 ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), karena nilai R mendekati angka 1. Artinya semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,722, berarti bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 7, diperoleh nilai t_{test} variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 3,908 dimana nilai t_{test} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,30. Dan dengan nilai sig 0,000 di mana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto adalah dengan memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi pegawai (S2 atau S3), dengan cara ini kompetensi dan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai t_{test} pada variabel motivasi (X2) adalah sebesar 1,519 dimana nilai t_{test} lebih besar dari nilai t tabel 1,30. Dengan nilai sig 0,136, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto untuk memotivasi diri pegawai dalam meningkatkan potensi yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Disamping itu dorongan dalam diri pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhannya dengan harapan dan insentif atau imbalan yang memadai, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya membuat pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja dan kinerja pegawai akan meningkat.

Dengan adanya motivasi yang semakin baik maka kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto diharapkan akan semakin meningkat. Sebaliknya kurangnya motivasi pada pegawai maka kinerja pegawai juga akan menurun.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 7, terlihat bahwa nilai t_{test} disiplin kerja (X3) sebesar 3,465 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,30. Dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Bertolak pada hasil pengujian ini, maka masalah disiplin pegawai perlu mendapat perhatian dari Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto untuk senantiasa berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai lewat berbagai cara antara lain memberikan insentif yang memadai, baik material maupun non material sehingga gairah kerja pegawai akan semakin meningkat yang tentunya berdampak pada keberhasilan Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto sendiri.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada tabel 6 (Uji F) menunjukkan hasil f_{hitung} sebesar 39,724 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai alpha 0,05 berarti bahwa variabel independen (kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan sudah baik.

Berdasarkan hasil kajian ini maka diharapkan Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto dapat terus meningkatkan faktor-faktor yang memberikan pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, antara lain faktor kompetensi SDM, motivasi dan disiplin kerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

5. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data pada table 7, terlihat bahwa nilai t_{test} variabel kompetensi (X1) sebesar 3,908 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,30. Dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan nilai t_{test} variabel motivasi (X2) sebesar 1,519 dan disiplin kerja (X3) dengan nilai t_{test} sebesar 3,465. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 5 yaitu variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto ditolak (disiplin kerja).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi pegawai yang baik pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto, maka kinerja pegawai diharapkan akan semakin meningkat. Semakin baik kompetensi akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, sekaligus peningkatan kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi, motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto. Semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja juga meningkat.
2. Kompetensi SDM, motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.
3. Kompetensi sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto.

Saran

1. Disarankan kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Jeneponto agar secara kontinue berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawainya dan memberikan kompensasi yang adil dan memadai, sehingga kinerja pegawai meningkat.
2. Karena kompetensi berpengaruh paling dominan maka Kepala Dinas perlu mengambil langkah untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui program lanjut studi pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Karena penelitian ini masih terdapat kekurangan dan belum sempurna, maka kepada peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain budaya organisasi, etos kerja, Pendidikan, dan lain-lain, sehingga

hasil penelitiannya dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. (2008). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN, Salatiga Press.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2010). *Karyawan Profesional*. Raja grafindo Persada: Jakarta.
- Liestyodono, Enceng., & Purwaningdyah. (2010). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol 2 Juni 2008: 12-15.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai. H. Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Judge, Stephen P., & Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, P.J. (2009). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.