

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Muhammad Syahrir^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

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

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan; (2) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dengan sampel sebanyak 75 responden, menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian Hipotesis disimpulkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai; (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,416 yang berarti 41,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi dan semangat kerja, sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The research aims to analyze (1) the effect of HR competence, motivation and work motivation on employee performance partially and simultaneously, (2) analyzing the most dominant variables affecting employee performance. The study uses a quantitative descriptive approach, with a sample of 75 respondents, using multiple linear regression analysis.

Hypothesis testing results concluded: (1) There is a positive and significant influence of HR competencies on employee performance, (2) There is a positive and significant influence Motivation on employee performance (3) There is a positive and significant effect on morale on employee performance, (4) There is an influence positive and significant competence, motivation and enthusiasm for work together on employee performance at the Regional Secretariat of Jeneponto Regency.

The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained 0.416 results, which means that 41.6% of employee performance variables can be explained by the HR, motivation and work motivation variables, remaining 58.4% is explained by other variables outside this study.

Keywords: Competence, Motivation, Work Spirit and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada

pegawai. Dengan kinerja yang baik, setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik dan benar. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai yang ada dalam organisasinya.

Rivai & Sagala (2013) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menurut Handoko (2012) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2012).

Motivasi menjadi pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaan. Seorang pekerja menjadi rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri lewat motivasi yang ada dalam dirinya. Perhatian serius pada masalah motivasi membuat pimpinan disuatu perusahaan dalam memanfaatkan motivasi di dalam diri tiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diri pun dapat ditemukan dengan cara berpikir positif, mengenali diri sendiri dan jadilah diri sendiri, membiasakan diri bekerja dengan tertib dan disiplin, memadukan kemampuan berpikir dan bekerja, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

Menurut Robins (2006), motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi kerja pada diri karyawan sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya (Dharmawan, 2012).

Untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja, pegawai dituntut untuk meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja merupakan suatu sikap yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap orang. Dengan semangat kerja, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri dan dari lingkungan sekitar. Dari keduanya, semangat kerja dari dalam dirilah yang paling berpengaruh. Memengaruhi seseorang untuk tekun bekerja sehingga.

Semangat kerja bisa bermakna sungguh-sungguh dalam bekerja untuk keberhasilan dalam bekerja. Semangat kerja sangat penting untuk di tumbuhkan. Karena semangat kerja bisa menjadi modal untuk seseorang dalam bekerja. Bekerja keras

merupakan salah satu tradisi yang sangat layak untuk di lestari dan dipelihara oleh setiap manusia, termasuk pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Dengan semangat kerja itu sebuah cita-cita akan bisa diraih.

Menurut pengamatan penulis ketiga faktor tersebut masih lemah pada Sekreariat Daerah Kabupaten Jeneponto, kompetensi pegawai masih rendah, motivasi yang diberikan belum maksimal dalam meningkatkan kegairahan pegawai dalam bekerja, demikian pula disiplin kerja pegawai masih yang kurang, hal ini berdampak pada tingkat kinerja pegawai yang belum optimal. Berdasarkan fenomena dan latar belakang inilah penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan sekaligus sebagai syarat penyelesaian studi.

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi SDM, motivasi dan semangat kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto?; 2) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto?.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pengaruh kompetensi SDM, motivasi dan semangat kerja secara parsial dan sumultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto; 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

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

Menurut Spencer & Spencer (2003), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

Bedasarkan surat keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 46A Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2006), 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 (Rivai, 2013).

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan, motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Irkhami (2014) motivasi kerja seseorang merupakan suatu perasaan mendorong maupun tidak yang berhubungan dengan suasana hati.

Semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Moral kerja yang tinggi merupakan semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja menggambarkan suatu perasaan dan menunjukkan iklim serta suasana pekerjaan. Begitu juga halnya dengan seorang pegawai semangat kerja dari seorang pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, karena baik tidaknya pekerjaan pegawai dipengaruhi oleh semangat dan kegairahannya dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya, akan diuraikan pengertian semangat kerja menurut beberapa ahli.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2010), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2013).

Menurut Silvia (2012), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Mathias & Jackson (2009) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik deduktif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, dilaksanakan bulan November-Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 125 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto (dalam Saban, Echdar, 2017) bahwa jika jumlah sumbyeknya besar (> 100), dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

Berdasarkan teori tersebut maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar 60% x 125 reponden = 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner dan dokumentasi.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan didalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y). Model Regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2. Uji Analisis Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak. Seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur. Uji Reliabilitas, untuk melihat tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subyek yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Normalitas, Uji Linieritas.

4. Uji Statistik/Uji Hipotesis

- a. Uji f (uji secara Bersama-sama/Simultan)
 - a) Jika Probabilitas $F_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima
 - b) Jika Probabilitas $F_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- c) Uji t (uji parsial)
 - a. Jika Probabilitas $t_{tes} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima
 - b. Jika Probabilitas $t_{tes} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- b. Uji R^2 (Koefisiendeterminasi)
 - a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 75, $df = n-2$ maka didapat r tabel sebesar 0,227, seperti tabel berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
Kompetensi (X1)	X1	0,803	0,2272	Valid
	X2	0,824	0,2272	Valid
	X3	0,663	0,2272	Valid
	X4	0,767	0,2272	Valid
Motivasi kerja (X2)	X1	0,774	0,2272	Valid
	X2	0,768	0,2272	Valid
	X3	0,783	0,2272	Valid
	X4	0,733	0,2272	Valid
Semangat Kerja (X3)	X1	0,710	0,2272	Valid
	X2	0,833	0,2272	Valid
	X3	0,783	0,2272	Valid
	X4	0,761	0,2272	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1	0,861	0,2272	Valid
	Y2	0,821	0,2272	Valid
	Y3	0,860	0,2272	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Dilihat dari hasil tabel 1 menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada dalam penelitian, di atas r_{tabel} yaitu (0,2272) yang berarti valid. Artinya semua item pernyataan mampu mengukur variabel kompetensi, motivasi, semangat kerja dan kinerja.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompetensi	0,763	0,70	Reliabel
Motivai kerja	0,760	0,70	Reliabel
Semangat kerja	0,775	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,797	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghazali, 2013). Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel Dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel Independen: kompetensi (X1), motivasi (X2), semangat kerja (X3) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)		1.605
Kompetens		.324
Motivasi		.246
Semangat kerja		.173

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$KK = 1,605 + 0,324 X_1 + 0,246 X_2 + 0,073 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai a atau konstanta sebesar 1,605 maksudnya apabila variabel kompetensi, motivasi kerja, dan semangat kerja konstan (0), maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,605.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (b1) bernilai positif sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel kompetensi, motivasi dan semangat kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,324.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel kompetensi dan semangat kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,246.
- Koefisien regresi variabel semangat kerja (b3) bernilai positif sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa jika semangat kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,173.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan hasil bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,404 hal ini bila dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, yang berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghazali, 2013). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat secara ringkas pada tabel berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,533	1,875	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi kerja	0,635	1,575	Tidak terjadi multikolonieritas
Semangat kerja	0,758	1,319	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa masing-masing pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolonieritas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis.

3. Uji Heteroskedestisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Kompetens	2,947	0,833	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja	2,554	0,302	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Semangat kerja	1,034	0,171	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai signifikansinya (*p value*) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat dalam analisis regresi.

4. Uji Autokorelasi

Hasil Uji autokorelasi disajikan pada table berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.32615
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	37
Z	-.347
Asymp. Sig. (2-tailed)	.728

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 6 menyatakan bahwa nilai tes adalah 0,32615 dengan *Asymp Sig* 0,728 > 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa residual random (acak) atau tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	1.605	1.359		1.181	.242	
1 Kompetensi	.324	.110	.366	2.947	.004	.533	1.875
Motivasi	.246	.096	.291	2.554	.013	.635	1.575
Seangat kerja	.173	.070	.108	2.034	.035	.758	1.319

a. Dependent Variable: total KK

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat pengaruh variable independent (kompetensi, motivasi dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dapat disimpulkan dalam table berikut.

Tabel 8.
Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Kompetensi	2,947	0,004	Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja
Motivasi kerja	2.554	0,013	Terdapat pengaruh kmotivasi terhadap kinerja

Semangat kerja	2.034	0,035	terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja
----------------	-------	-------	---

Sumber: Data diolah, 2019

2. Uji F

Hasil uji statistik F dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.746	3	49.249	16.892	.000 ^b
Residual	207.001	72	2.916		
Total	354.747	75			

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil analisis uji statistik F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.392	1.707	1.558

Sumber: Data diperoleh, 2019

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar 0,416. Artinya kompetensi, motivasi dan semangat kerja menjelaskan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto 41,6%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai t_{hitung} 2,947 kompetensi lebih besar dari t_{tabel} 1,665 dengan nilai signifikan 0,004. Dimaksud semakin tinggi kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Hal ini ditunjukkan dengan adanya upaya peningkatan kompetensi SDM oleh

Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta penerapannya. Oleh sebab perhatian pimpinan terhadap peningkatan kompetensi SDM pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto menjadi penting dan urgen untuk dilakukan secara bertahap sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai thitung 2,554 lebih besar dari tabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,013. Dimaksud semakin tinggi motivasi maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Berdasarkan makna motivasi diatas, maka seorang pimpinan dituntut untuk mengetahui cara dan bagaimana memotivasi para bawahannya agar mampu bekerja lebih produktif sehingga bisa dicapai apa yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai sekaligus berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai thitung 2,034 lebih besar dari tabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,035. Dimaksud semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

4. Pengaruh kompetensi, motivasi dan semangat kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini terbukti pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,892 > 2,73$.

Dalam konteks inilah maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto, maka ketiga variable ini yakni kompetensi, motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama, perlu ditingkatkan melalui Pendidikan lanjutan, dan peningkatan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja dengan semangat kerja yang tinggi disertai motivasi yang tinggi di Sekretariat Daerah Kabupaten

Jeneponto. Apabila kompetensi pegawai ditingkatkan, melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. Dengan kompetensi yang tinggi diharapkan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Saran

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto perlu secara bertahap meningkatkan kompetensi pegawai melalui kesempatan studi lanjut bagi pegawai dan memberikan kegiatan-kegiatan pelatihan berkaitan dengan tupoksi pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk mengembangkan dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan menambah jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dharmawan, N. B., Sudibya, A., & Utama, M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2*.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irkhami, Nafis. (2014). *Islamic Work Ethics; Membangun Etos Kerja Islami*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathias L, Jackson H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai. H. Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins P. Stephen. (2006). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition. New York: Prentice Hall, Inc.
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Silvia, T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.
- Spencer Lyle. M., & Spencer Sig M. (2003). *Competence at Work*. New York USA: John Wiley & Sons Inc.