

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Daming^{*1}, Badaruddin², Haeranah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mustikaika156@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³rana090768@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat dengan populasi sebanyak 57 orang dengan sampel sebanyak 57 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,756

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Competence, Motivation and Work Discipline on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The study was conducted at the Department of Population and Civil Registration of West Sulawesi Province and carried out from May-June 2022. The research population was all employees in the work area of the Department of Population and Civil Registration of West Sulawesi Province with a population of 57 people with a sample of 57 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and partially significant effect between competence and work discipline on employee performance, while motivation had no positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence, motivation and work discipline affect employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study is 0.756.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pemerintahan dibentuk dengan maksud untuk membangun peradaban dan menjaga sistem ketertiban sosial sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar dalam konteks kehidupan bernegara. Dalam perkembangannya, konsep pemerintahan mengalami transformasi paradigma dari yang serba negara ke orientasi pasar (market or public interest), dari pemerintahan yang kuat, besar dan otoritarian ke orientasi small and less government, egalitarian dan demokratis, serta transformasi sistem pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah landasan bagi penyusunan dan penerapan kebijakan negara yang demokratis dalam era globalisasi. Penyelenggaraan pemerintahan didukung dengan kinerja birokrasi yang semakin membaik yang ditandai dengan meningkatnya kuliatas pelayanan kepada masyarakat

Birokrasi pemerintahan sebagai salah satu unsur pelaku pembangunan, memiliki jaringan dan jenjangan yang cukup luas mulai dari tingkat pusat, provinsi,

kabupaten/kota, kecamatan, hingga kelurahan. Keberadaannya sangat strategis dan menentukan dalam proses pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik. Untuk itu dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualitas SDM yang handal, berdedikasi, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen sesuai dengan sumpah dan janjinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat (Firman, 2016).

Undang-undang nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN, pada pasal 1 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “level of performance” atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya cukup tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level top manager saja, tetapi juga harus ada pada middle manager dan para bawahan atau staff. Jika hanya pada top manager yang mempunyai kinerja tinggi maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Hal ini para pelaksana dilapangan justru adalah staf, Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan kinerja organisasi yang meliputi level top manager, middle manager dan staf. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing aparatur dalam instansi tersebut. Jika kinerja seluruh aparatur baik maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya jika kinerja instansi buruk maka penyebabnya adalah buruknya kinerja pegawai di instansi tersebut.

Dalam mendukung peningkatan kinerja aparatur di dalam organisasi maka pimpinan perlu mengambil kebijakan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Adapun kebijakan perlu dalam peningkatan kapasitas kinerja pegawai dengan pendidikan dan pelatihan, mengikuti workshop, bimbingan teknis hingga pemberian penghargaan atas prestasi pekerjaan yang telah dicapai serta ada sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diatas tetapi secara teoritis kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh instansi tersebut.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kerjanya. Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Kompetensi oleh Spencer (1993), “adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan” (Moeheriono, 2009). “Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai” (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Motivasi adalah “keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan” (Terry (1989:198). Sedangkan Siagian (1979:7) “memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dalam diri.

Motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan bertindak dalam meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut selain itu motivasi juga mampu membuat pegawai berpikir cepat, maksimal dan membantu pengembangan diri masing-masing pegawai.

Disiplin menurut Menurut (Hasibuan, 2013), “kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Oleh sebab itu disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dan pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu tugas sumber daya pegawai tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif dan produktif”.

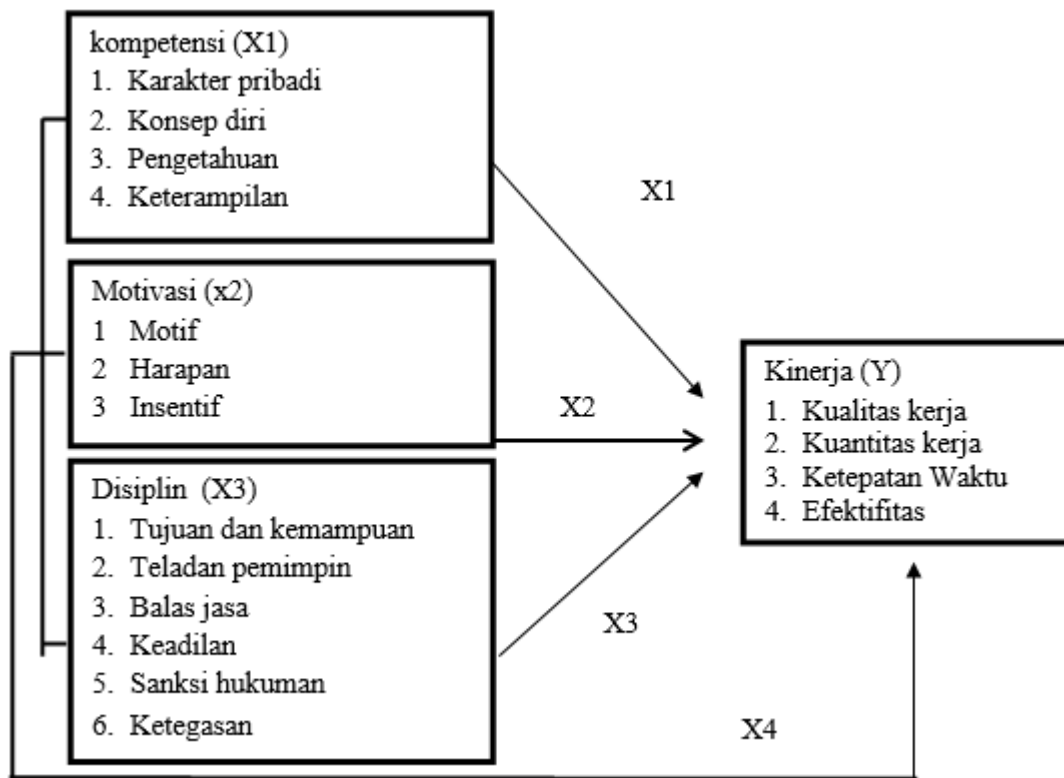
Kinerja menurut Pasolong (2010:176) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Dengan demikian kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil kerja akan terlihat dan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan”.

Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat yang merupakan lokasi penelitian, itu terlihat belum optimalnya kinerja dari pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya pemahaman tentang arti dan tanggung jawabnya sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan Tugas dan Fungsi (Tupoksi) kerjanya yang hal itu dapat diukur dengan tingkat loyalitas Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat dalam hal kehadiran. Ketidakhadiran dalam pekerjaan, mangkir dari tempat kerja, menghindari

pekerjaan, atau sikap menunda-nunda pekerjaan merupakan salah satu pencerminan akan rendahnya kesadaran maupun motivasi pegawai, untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan masalah sebagaimana yang diuraikan, penulis memiliki asumsi bahwa untuk merealisasi visi dan misi dan program kerja yang telah ditetapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat perlu adanya kinerja yang tinggi maka dibutuhkan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian tersebut diatas bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya kompetensi, motivasi dan disiplin. Oleh sebab itu kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat dapat dikaitkan dengan variabel-variabel tersebut, hal ini yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kompetensi Motivasi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi Merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei - Juni 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Yang berjumlah 57 orang, sampel sebanyak 57 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-5.359	3.287		-1.630	.109		
X1	.663	.097	.615	6.820	.000	.567	1.764
X2	.118	.147	.080	.800	.427	.460	2.174
X3	.345	.094	.315	3.690	.001	.632	1.581

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -5,359 + 0,663X1 + 0,118X2 + 0,345X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -5,359 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja -5,359
2. Koefisien regresi variabel kompetensi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,663 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi dalam variabel X1 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,663
3. Koefisien regresi variabel motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,118 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,118
4. Koefisien regresi variabel disiplin mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,345 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin dalam variabel X3 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,345

Uji t (Secara Parsial)

Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi menunjukkan nilai t = 6.820 sedangkan nilai t tabel untuk n 57 adalah sebesar 2.004 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t = 0,800 sedangkan nilai t tabel untuk n 57 adalah sebesar 2.004 dengan demikian nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,427 > 0,05$. Dengan nilai signifikansi diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t = 3.690 sedangkan nilai t tabel untuk n 57 adalah sebesar 2.004 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669.299	3	223.100	54.689	,000 ^b
	Residual	216.210	53	4.079		
	Total	885.509	56			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi dan disiplin kerja

Sumber :Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 54.689 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung $54.689 > F$ tabel 2,78 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.756	.742	2.01976	1.725
a	Predictors : (Constant), Kompetensi (X1), motivasi (X2), Disiplin kerja (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,756. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,886 atau sama dengan 75,6 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Dan Disiplin Kerja (X3) dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 75,6%. Sedangkan sisanya (100% - 75,6% = 24,4%) dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat, Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamian. Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Irma Mulyasari (2018) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh KB di BKBPP Kabupaten Garut.

Hasil penelitian ini memperkuat pernyataan-pernyataan terkait penelitian terdahulu yang memberikan pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,427 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Yoda Indonesia. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan Pt Bank Panin Tbk.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial hal tersebut dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang lebih besar $> 0,05$.

c. Pengaruh Disiplin kerja kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H_3 diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Wahyu Setyawati (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan Ririn Nur Indah Sari (2016) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan pada salah satu kabupaten di Jawa Barat secara parsial. Diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,7205 > 4,0162$.

2. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai secara terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.

Dilihat dari segi indikator, untuk jawaban responden lebih banyak yang setuju dan sangat setuju dengan indikator self concept atau konsep diri, dimana mereka melakukan

pekerjaan dengan senantiasa mengedepankan konsep kejujuran dan selalu berpikir positif terhadap orang lain sehingga mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan baik

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.
2. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat,
3. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat.
4. Variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat,
5. Variabel Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat,

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Dessler., Gary. (1992). *Manajemen Sumber-daya Manusia*. Jakarta. Prenhallindo.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Hamalik. (1992). *Media Pendidikan*. Bandung. Penerbit Alumni.
- Handoko., T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hariandja, Effendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Universitas Parayangan.

- Hasibuan, Melayu, Sp. (2003). Organisasi dan motivasi ; dasar peningkatan produktivitas. Cetakan ke empat. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Heidjrachman, Ranupandjojo., dan Suad, Husnan. (1992). Manajemen Personalia. Edisi I. Yogyakarta. BPFE.
- I.G. Wursanto. (1995). Dasar – dasar Manajemen Personalia. Jakarta. Pustaka Dian.
- Mangkunegara, A.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham, H. (1994). Motivasi dan kepribadian I (teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia). Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo. Yogyakarta.
- Palan, R. (2007). Competency Management. Seri Manajemen SDM. Jakarta. PPM.
- Prihartanta, Widayat. (2015). Teori - Teori Motivasi. Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015.
- Rosidah. (2003). Manajemen Sumbe Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ruky, Achmad. (2006). Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta, CV.
- Undang-undang nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan
- Winardi. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada.