

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE

Nur Alamsyah^{*1}, Mukhtar Tahir², Syamsul Alam³

^{*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}nurainun46@gmail.com, ²mukhtar.tahir68mt@gmail.com, ³syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan April 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene yang berjumlah 58 orang dengan menggunakan sampel jenuh dalam menentukan sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 58 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene 2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene 3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene 5) Variabel kompetensi pegawai yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: The effect of employee competence, work motivation and work discipline on employee performance at the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing employee performance at the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency. The time of the research was carried out in April 2023. The research population was all employees of the Majene Regency Population and Civil Registration Office, totaling 58 people using a saturated sample in determining the research sample so that the sample totaled 58 respondents.

The results of the study show that: 1) employee competence has a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency 2) work motivation has a positive effect on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency 3) work discipline has a positive effect on employee performance Office of Population and Civil Registration of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence of employee competence, work motivation and work discipline simultaneously (simultaneously) on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency 5) Variable of employee competence that has the most dominant effect on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Pegawai Negeri disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Dan peranannya di setiap negara menjadi sangat penting dan sangat menentukan. Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene ialah salah satu mitra pemerintah, sebagai mitra pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam perumusan kebijakan dinas dan rencana strategis untuk penyelenggaraan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil hingga pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan. Maka dalam rangka menciptakan *Good Governance*, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sangat berperan penting, dengan pengertian lain Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Belakangan ini kompetensi seakan menjadi magnet yang sangat kuat untuk menyedot perhatian semua kalangan, terutamanya yang berkecimpung dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dinamika kerja dan birokrasi pemerintahan dewasa ini, telah mengalami pembenahan dalam berbagai macam aspek manajemen pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebagai modal sumber daya manusia yang sangat berperan dalam mengembangkan organisasi, kearah pencapaian tujuan, namun kualifikasi setiap sumber daya manusia adalah sangat relatif dalam pengukurannya.

Kompetensi juga dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Pengaruh kompetensi dalam lingkup instansi merupakan hal penting yang harus diketahui. Karena, kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi perkantoran. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi dapat

menghambat kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, dan jika hal tersebut terjadi maka akan menimbulkan suatu masalah bagi sebuah instansi. Masalah diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaan. Penulis melakukan penelitian di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Dimana, latar belakang pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan atau posisi kerja mereka saat ini, penulis menemukan masalah yakni kurangnya keberhasilan kinerja pada pegawai. Kurangnya kualitas kerja atau kinerja pegawai menimbulkan hambatan dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Sri Noerfiyeni, 2018).

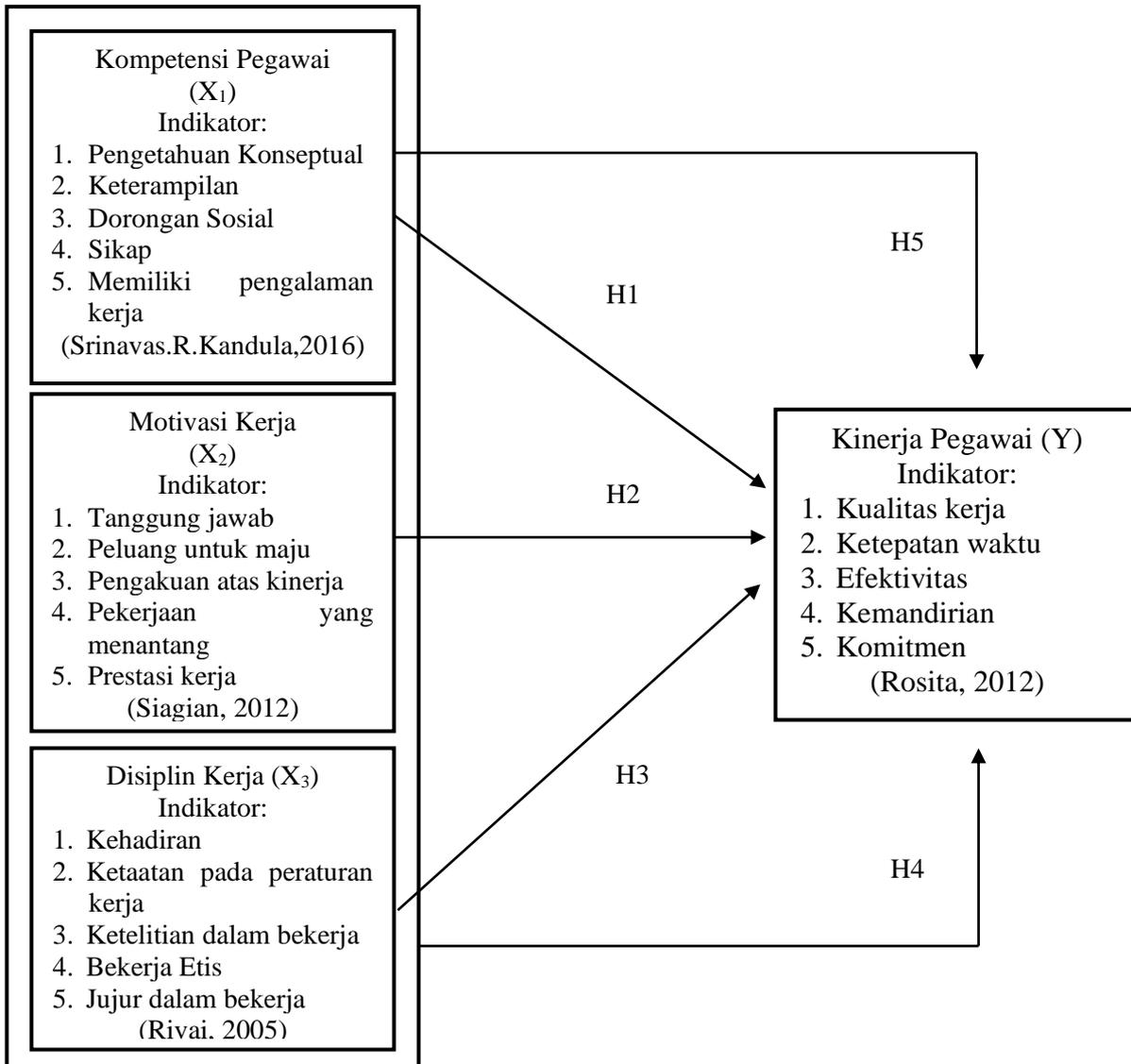
Motivasi kerja yang ada pada diri pegawai menentukan kinerjanya tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2016). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2012). Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat menentukan keberhasilan instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja aparatur sipil Negara, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik.

Rasa disiplin dari seorang pegawai negeri sipil juga menjadi penentu dalam tingkat produktivitas kerja yang diberikan pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
4. Kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
5. Kompetensi pegawai lebih dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan KH. Muh. Saleh No.10 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dalam lingkup kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebanyak 58 orang. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dimulai dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Kompetensi Pegawai (X_1)	1	0,483	0,263	0,000	Valid
		2	0,784			
		3	0,851			
		4	0,769			
		5	0,768			
2.	Motivasi Kerja (X_2)	1	0,837	0,263	0,000	Valid
		2	0,688			
		3	0,842			
		4	0,867			
		5	0,749			
3.	Disiplin kerja (X_3)	1	0,718	0,263	0,000	Valid
		2	0,764			
		3	0,837			
		4	0,812			
		5	0,829			
4.	Kinerja pegawai (Y)	1	0,640	0,263	0,000	Valid
		2	0,805			
		3	0,699			
		4	0,740			
		5	0,733			

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,70$. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Kompetensi Pegawai (X_1)	5	0,789	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_2)	5	0,852	Reliabel
3.	Disiplin kerja (X_3)	5	0,852	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	5	0,766	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	1,790	0,132
Kompetensi Pegawai (X_1)	0,389	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,283	0,006
Disiplin kerja (X_3)	0,249	0,006

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

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

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$
$$Y = 1,790 + 0,389 X_1 + 0,283 X_2 + 0,249 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = 1,790 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,790. Dengan kata lain, apabila kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 1,790, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
- Koefesien kompetensi pegawai $X_1 = 0,389$. Koefesien kompetensi pegawai bernilai positif maka variabel kompetensi pegawai memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai kompetensi pegawai meningkat sementara motivasi kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika kompetensi pegawai berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 38,9%, asumsi variabel yang lain (motivasi kerja dan disiplin kerja) tetap.
- Koefesien motivasi kerja $X_2 = 0,283$. Koefesien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi kerja meningkat sementara variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan

sebesar 28,3%, asumsi variabel yang lain (kompetensi pegawai dan disiplin kerja) tetap.

- d. Koefesien disiplin kerja $X_3 = 0,249$. Koefesien disiplin kerja bernilai positif maka variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila disiplin kerja meningkat sementara variabel kompetensi pegawai dan motivasi kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika disiplin kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 24,9%, asumsi variabel yang lain (kompetensi pegawai dan motivasi kerja) tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Kompetensi Pegawai (X_1)	3,721	2,004	0,000	Berpengaruh
2.	Motivasi Kerja (X_2)	2,961		0,005	Berpengaruh
3.	Disiplin kerja (X_3)	2,888		0,006	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 58-3-1) = (0,025 ; 54)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,004. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,721 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kompetensi pegawai (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,005 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,888 > t_{tabel} = 2,004$ dan nilai $sig. 0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
26,391	2,78	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan df_1 = Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 58 - 3 - 1 = 54$. Nilai F tabel = 2,78. Karena nilai F hitung > F tabel ($26,391 > 2,78$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.572	1.337
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Pegawai (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,595 atau 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Pegawai (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung kompetensi pegawai adalah 3,721 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene akan mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan A. Ridwan (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Begitupun dengan penelitian yang dilaksanakan Mika (2023) dengan hasil penelitian variabel kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru. Penelitian yang dilakukan Muhammad Riski Syahputra Tarigan,dkk (2019) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan

Aprilda (2018) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel kinerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung motivasi kerja adalah 2,961 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa motivasi sangat penting karena apabila pegawai yang bekerja memiliki dorongan dan target dalam bekerja akan tercipta cara kerja yang produktif dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka Kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Budiawan (2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Syawal (2018) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung disiplin kerja adalah 2,888 dan untuk nilai t tabel = 2,004 dan nilai sig. $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang ada pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Sherly (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Khaslinawati (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Lasnoto (2017) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa disiplin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator disiplin. Pegawai yang hadir dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, peraturan yang selalu ditaati oleh pegawai. Kedisiplinan yang tinggi dari pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene juga nampak dalam hal pelayanan yang selalu bersikap etis serta teliti dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene Kabupaten Majene berupaya menerapkan kedisiplinan sehingga mengindikasikan pegawai mempunyai produktivitas kerja yang baik.

Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 26,391 dan untuk nilai F tabel = 2,78, dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah memiliki kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

Kompetensi Pegawai Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel kompetensi pegawai sebesar 0,389, ini berarti bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebesar 38,9%, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebesar 29,4% dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene sebesar 29,8% Sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sejalan teori Wibowo (2007) meyakini kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Lucia dan Agus (2014) bahwa, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
5. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar.
- 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. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 2*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hastati., dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1026/950>
- Hutapea., dan Thoha. (2012). *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Remaja Rosdakarya* Bandung.
- Ikhsan, Amar, Jusman., dkk. (2021). The Impact Of Motivation And Work Environment On Employee Productivity At Pt. Tirta Fresindo Jaya. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/622>.
- Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta. Gaung Persada Press (GP Press).
- Jalil, Abdul., dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja & Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/2808/1386>.
- Mahendra, Prasanti, Hilmaya., dkk. (2021). EMPLOYEE PERFORMANCE IS REVIEWED FROM LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, JOB

- SATISFACTION AND WORK ENVIRONMENT. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/2726/1396>.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung. CV Alfabeta.
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Rusli., dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi & Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto” <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1647/1242>.
- Notoatmojo, S. (2011). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Rineke Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timothy, A. (2010). *Organizational Behaviour*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sahid, Radiah., dkk. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja & Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2641/1299>.
- Spencer, Lyle, M., dan Signe, M. Spencer. (2010). *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada. John Wiley & Sons.