

# PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN BIDANG ASET KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Mursida Arsyad, Muhammad Idris, Muh. Said \*

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: [muhammadidris@gmail.com](mailto:muhammadidris@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar 2) pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik proposional simple random dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 81 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 83,1%. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat kedisiplinan pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci** Kompetensi, kompensasi, dan disiplin.

## PENDAHULUAN

Badan Keuangan merupakan salah satu perangkat daerah Kabupaten Polewali Mandar yang dibentuk pada Bulan November Tahun 2016 berdasarkan Peraturan Daerah nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Efektif mulai berjalannya kegiatan operasional di Badan Keuangan Kabupaten Polewali Mandar terhitung sejak tanggal 3 Januari 2017.

Sistem pengelolaan aset pemerintah daerah sejak dibelakukannya undang-undang otonomi daerah mengalami banyak perubahan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pengelolaan aset di daerah, utamanya pemahaman teknis pegawai dalam pengelolaan aset daerah. Beberapa langkah dalam pengelolaan aset pemerintah daerah, dalam hal ini "siklus hidup aset" meliputi; perencanaan dan penganggaran aset, pengadaan aset, operasional dan pemeliharaan, serta penghapusan aset. Pengelolaan keuangan bidang aset Kabupaten Polewali Mandar membutuhkan kompetensi pegawai yang tinggi agar organisasi bisa mendapatkan keunggulan kompetitif.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang

optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan kompetensi yang di miliki pegawainya.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2006:35).

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 karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009: 114) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Hasibuan (2009:120) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara, lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu September sampai dengan Oktober 2019.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara sebanyak 47 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 47 orang.

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003). Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun penelitian ini dilakukan Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan September sampai dengan Oktober 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 81 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, semua populasi di jadikan sebagai sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 81 orang pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

**a. Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	34.653	3	9.218	405.418	0,000
Residual	1.830	77	0.027		
Total	36.483	80			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1:, didapatkan nilai F statistik sebesar 405,418 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar .

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi, kompetensi, dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,226	0,904	0.424
Kompetensi (X1),	0,543	6,241	0.000
Kompensasi (X2)	0,410	3,588	0.012
Disiplin (X3)	0,515	3,767	0.007

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan table 2: di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar
- 2) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Menurut ahli dalam Ghozali (2012) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 3: berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865	.831	.826	0.16403

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada table 3: di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,831, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,831 atau 83.1% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar.

#### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Kompetensi pegawai diperoleh melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman. Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuharty (Juni, 2012), dengan judul “Analisis Kompetensi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.

Aswar (2011), dengan judul “Pengaruh Faktor kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi yaitu gaji, bonus dan insentif mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Selanjutnya Kompetensi, yaitu keterampilan, komunikasi, perilaku dan kepercayaan diri berpengaruh nyata terhadap peningkatan Kinerja pegawai.



Pendidikan pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar rata-rata sarjana (S1) yang menunjukkan bahwa kemampuan dari segi ilmu pengetahuan tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (2010) bahwa pendidikan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pendidikan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada generasi muda. Dikemukakan pula bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan seseorang.

Sedangkan keterampilan pegawai juga termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan seringnya pegawai diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun di tingkat nasional. Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong pegawainya untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sedangkan pengalaman pegawai pada umumnya cukup berpengalaman dalam bidang tugasnya sehingga mereka sudah paham betul mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t$  hitung 6.241 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Adanya pengaruh tersebut menunjukan bahwa jika Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2012), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi pegawai karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi pegawai merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi. Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian dari Mawar (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai**

Masalah disiplin pegawai pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Disiplin PNS, GBHN / Tap MPR No. XXII Tahun 2002, termasuk peraturan perundang-undangan lainnya. Peraturan perundang-undangan yang ada pada dasarnya menjadi acuan bagi setiap instansi pemerintah untuk mendisiplinkan para pegawainya sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja mencakup tingkat kepatuhan atau ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh tata tertib kerja organisasi yang berlaku pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Disiplin kerja relatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Apa dan bagaimana disiplin kerja pegawai tersebut, terlihat dari beberapa indikator yang diteliti : (a) ketaatan terhadap peraturan, (b) ketepatan penggunaan waktu, (c) ketepatan dalam pelaksanaan tugas, dan (d) kepatuhan pada pimpinan.

Analisis terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar dalam pelaksanaan tugasnya menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai berada dalam kategori baik. Olehnya itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Peningkatan kedisiplinan pegawai dapat ditempuh dengan pemberlakuan aturan yang ketat oleh pimpinan terhadap semua pegawai yang ada di Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Pegawai yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar harus menjadi suri teladan bagi pegawai lainnya di instansi lain.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Nurlita Ali (2012) yang melakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda antara produktivitas dengan pendidikan, keterampilan, umur, pendapatan, sarana kerja dan kedisiplinan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Peningkatan disiplin pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berdasar karena pegawai yang disiplin akan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan selesai tepat pada waktunya, sedangkan pegawai yang malas (tidak disiplin) tingkat penyelesaian pekerjaannya sangat rendah atau bahkan boleh dikata bahwa pekerjaannya selalu ditunda. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Haryono (2012) menyatakan bahwa disiplin mengandung beberapa unsur, yaitu : (1) berisi moral yang mengatur tata kehidupan, (2) pengembangan ego dengan segala masalah intrinsik yang mengharuskan orang untuk menentukan pilihan, (3) pertumbuhan kekuatan untuk memberi jawaban terhadap setiap aturan yang disampaikan, dan (4) penerimaan otoritas tambahan yang membantu seseorang untuk membentuk kemampuan dan keterbatasan hidup.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, kompensasi, dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar. Perlu peningkatan kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal. Pemberian kompensasi pada Badan Keuangan Bidang Aset Kabupaten Polewali Mandar perlu mendapatkan perhatian agar kinerja pegawai lebih meningkat lagi di masa yang akan datang. Perlunya peningkatan kedisiplinan pegawai agar kinerja dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argyris Chris, 2012. *Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making*, San Francisco.
- As'ad. Moh. 2012. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Byant, and White. 2012. *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.
- Cushway, & Lodge, 2000., *Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia)*, PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.

- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gibson, dkk. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes Cardose Faustino, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi : Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2012. *Managing Human Resouces*, Edisi 3, New Jersey
- Handoko, 2009. *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jamaluddin. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- MangkuPrawiraSyafri, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Muh. Anwar. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Robbins, Stephen P., 1990. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Ruky, 2009. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Siagian, S.P, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 2012. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.



- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Watson, 2009. *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.