

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Najib¹, Muh Said², Sudirman Dandu³

¹Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹najibmuchtar1973@gmail.com, ²Muhsaid2601@gmail.com,

³Sudirmandandu9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi secara parsial, menganalisis variabel yang paling dominan, serta pengaruh secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dengan mengambil 60 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggae, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Banggae, dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae serta terdapat pengaruh positif secara simultan antara disiplin kerja, komitmen kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Kata kunci: Disiplin, motivasi, komitmen, dukungan, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, organizational commitment and organizational support partially and simultaneously as well as the most dominant variables affecting employee performance, this research was carried out in Banggae District, Majene Regency by interviewing 60 employees as research samples. The results of this study indicate that partially there is a positive and significant effect of work discipline on the performance of the Banggae District office employees, there is no effect of work motivation on the performance of the Banggae District office employees, there is a positive and significant effect of organizational commitment on the performance of the Banggae District office employees, there is a positive and significant effect of organizational support on the performance of Majene Regency office employees, organizational support has the most dominant effect on the performance of Majene Regency office employees and there is a simultaneous positive influence among work discipline, work commitment, organizational commitment, and organizational support on the performance of employees in the District of Banggae, Majene Regency.

Keywords: Discipline, Motivation, Commitment, Support, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai wadah untuk menjabai tujuan yang ideal tentu perlu didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam menjalankan peran dan fungsinya. Hal ini berkaitan utamanya dalam hal peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi dikatakan berhasil dan dapat berjalan secara efektif jika organisasi yang dimaksud dapat mencapai tujuan akhir dan cita-cita organisasi (Haedar, dkk, 2020). Hal ini berlaku bukan hanya di organisasi swasta tetapi juga di organisasi pemerintah di mana sumber daya manusia yakni

pegawai merupakan motorik utama untuk menghasilkan kinerja yang baik. Beberapa indikator dikatakan berkinerja baik apabila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja, motivasi untuk maju, komitmen serta dukungan dari pimpinan roda penggerak organisasi. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam sebuah instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Darmawan (2013), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk ditulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan dalam bekerja. Mempunyai pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi pada instansi pemerintah akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Selain perilaku disiplin, peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan disiplin. Ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi secara sederhana menjadi sebuah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi kinerja yang dapat dihasilkan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kecenderungan penurunan kinerja oleh pegawai Kecamatan Banggae dapat dilihat pada perubahan sikap, mental dan hasil pekerjaan yang tidak optimal. Perubahan sikap dan tingkah laku pegawai diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan, serta sasaran organisasi dengan hasil pekerjaan yang tidak dikerjakan secara optimal sehingga diperlukan motivasi untuk terus menumbuhkan semangat dan percaya diri pada setiap pegawai yang ada di Kecamatan Banggae agar kinerjanya meningkat.

Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Situasi ideal tentang komitmen adalah komitmen individu terhadap organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasional tingkat tinggi akan lebih fokus pada pekerjaannya sambil memprioritaskan kesejahteraan organisasinya terlebih dahulu. Prestasi yang baik dalam organisasi juga dirasakan

sebagai pencapaian yang baik pada dirinya sendiri (Siahaan dan Marihot, 2016).

Tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)”. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat semakin tinggi kinerja yang dapat ditunjukkan. Wright dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Oleh karena itu, komitmen yang tinggi dalam lingkup pemerintah Kecamatan Banggae sangat diharapkan guna menghasilkan sebuah iklim kerja dengan loyalitas yang tinggi serta berbasis kinerja yang baik.

Komitmen organisasional dianggap penting karena 1) berpengaruh terhadap *turnover* pegawai, 2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada organisasi (Morrison, 1997). Luthans (2006) menyatakan bahwa lima dimensi yang telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Selain itu, dukungan organisasi terhadap pegawai dapat berupa pemberian gaji dan juga tunjangan yang layak, menciptakan atmosfer dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta adanya fasilitas pendukung yang memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang kondusif dalam sebuah organisasi. Persepsi dukungan organisasi terhadap pegawai dapat diukur melalui indikator penghargaan, dukungan atasan, kondisi lingkungan kerja, serta kesejahteraan pegawai (Eisenberger, 1986). Indikator penghargaan akan dinilai berdasarkan adanya *reward* yang diberikan oleh atasan berdasarkan *performance* yang dicapai oleh pegawai. Dukungan atasan berupa kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang tetap dalam pengawasan dan kendali pimpinan.

Pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik pada tingkat staf terendah maupun pada tingkat pimpinan, diharapkan memiliki performa atau kinerja yang baik sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pemerintahan (Sinaga, 2018). Meskipun kinerja perlu ditunjang oleh faktor lain, tetapi kinerja pegawai yang baik sangat penting agar berdampak pada terciptanya kondisi organisasi yang profesional dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

Capaian kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah (Utama, 2016). Di sisi lain, kinerja akan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan atau pegawai itu sendiri, pada akhirnya hal-hal tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kesuksesan sebuah organisasi seperti Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dalam menunjukkan kinerja yang baik bukanlah semata-mata merupakan hasil kontribusi individu seperti yang telah ditargetkan oleh organisasi tersebut karena cara pandang ini telah menekan fleksibilitas dan mematikan kreativitas pegawai. Era penuh persaingan ini, instansi dituntut untuk tidak kaku dalam menghadapi perubahan dan perkembangan lingkungan luar yang sangat cepat. Perubahan itu harus ditangkap dan disambut baik agar tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dan mampu bersaing.

Sebagai sebuah organisasi pemerintah, Kecamatan Banggae saat ini tidak bisa hanya mengandalkan pada perilaku- perilaku pegawai yang sudah ditetapkan dalam deskripsi tugas namun juga perlu memberikan perhatian pada aktivitas-aktivitas pendukung lain yang tidak disebutkan secara rinci dalam deskripsi tugas. Perilaku-perilaku kerja pegawai yang melebihi kewajiban-kewajiban formal sangat membantu organisasi untuk lebih efektif.

Majene merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Barat yang juga menjalankan fungsi pelayanan sebagai organisasi perangkat daerah (OPD). Oleh karena itu diharapkan menjadi lokomotif dalam upaya meningkatkan mutu kinerjanya. Pemerintah Kabupaten Majene menganggap penting untuk mengambil langkah-langkah strategis yang dapat mendorong percepatan peningkatan kualitas kebijakan dan peningkatan kinerja organisasi dengan dihadapkannya pegawai yang disiplin, memiliki motivasi yang tinggi serta komitmen dan dukungan organisasi.

Kecamatan Banggae adalah lembaga teknis daerah yang dituntut untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu agar stabilitas pemerintahan dapat terus ditingkatkan demi pencapaian tujuan, visi misi dan yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi, kinerja yang tidak memuaskan bagi sebagian pegawai di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene disinyalir dipengaruhi oleh kurang disiplin pegawai, dan juga motivasi yang rendah. Selain itu, komitmen dan dukungan dari pihak pimpinan sangat dibutuhkan untuk menerapkan *reward* dan *punishment* kepada setiap pegawai yang menjalankan tugasnya.

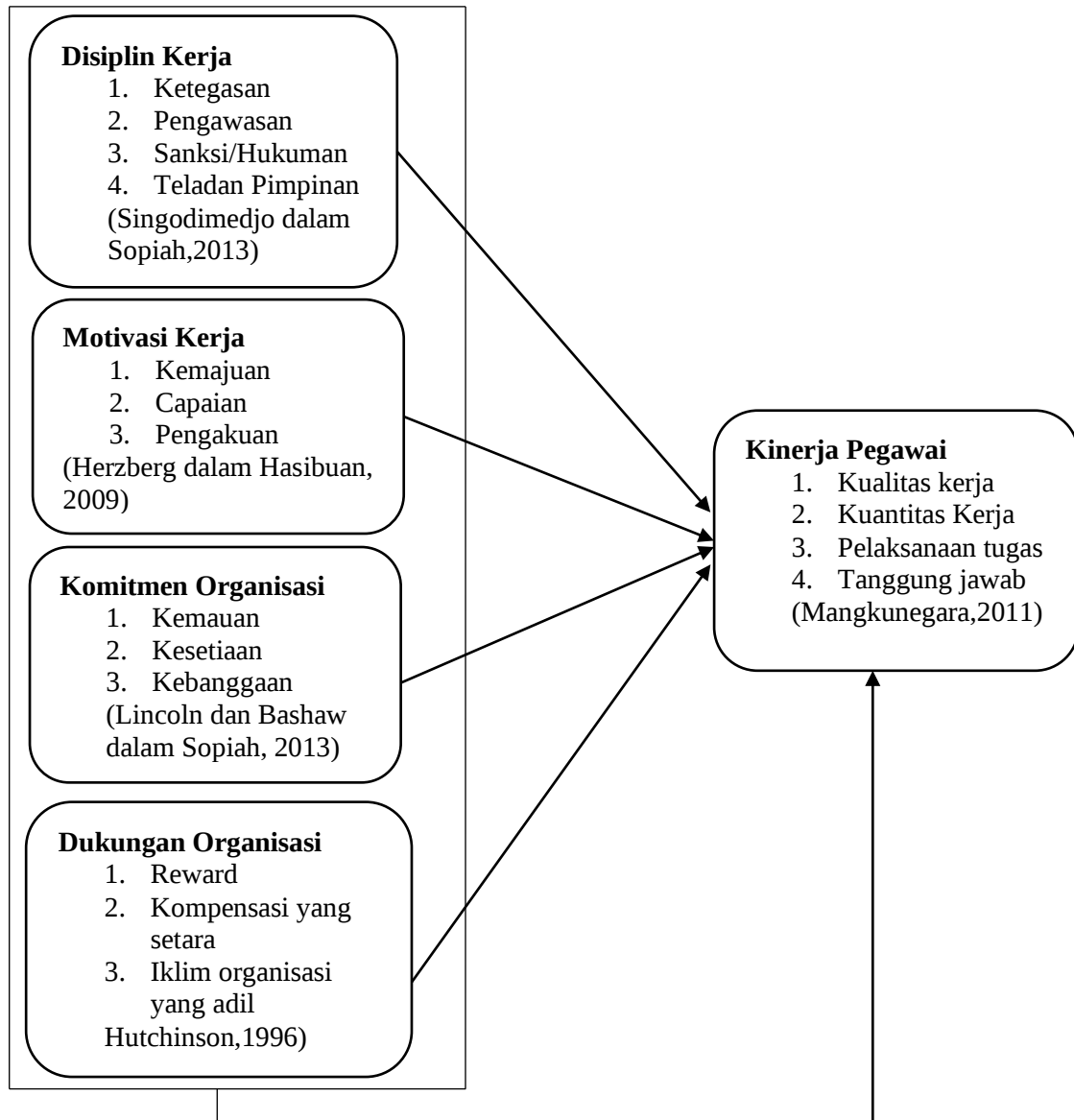
Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Bab 1 Pasal 1 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Saat ini, kedisiplinan menjadi salah satu masalah yang masih dihadapi oleh pemerintah Kecamatan Banggae.

Saat ini pegawai yang ada di Kecamatan Banggae belum menganggap kedisiplinan sebagai sesuatu hal yang penting sehingga masih banyak yang datang tidak tepat waktu. Begitupula dengan motivasi yang dimiliki untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih rendah. Akibatnya, kinerja yang dihasilkan untuk kemajuan organisasi belum bisa dikatakan optimal. Oleh karena itu, tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS harus dijalankan dengan prinsip pengabdian, kesadaran, dan penuh tanggung jawab.

Sangat penting untuk mendorong peningkatan kinerja dengan terlebih dahulu melakukan penguatan secara internal dalam hal ini penerapan disiplin, motivasi kerja serta komitmen dan dukungan organisasi terhadap pegawai yang ada di Kecamatan Banggae. Dengan itu diharapkan pemerintah daerah khususnya di Kecamatan Banggae dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja organisasinya.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pikir yang dapat digambarkan sebagi berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



HIPOTESIS

Melalui gambar kerangka pikir di atas maka akan terdapat 6 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat variabel yang paling dominan diantara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010). Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Penelitian ini berlangsung dari April hingga Juni, 2021 dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 (enam puluh) orang yang merupakan pegawai Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil

Uji F

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Statistik F

F_{Hitung}	F_{Tabel}	Sig.	Keterangan
20,268	2,76	0,000	Berpengaruh

Sumber: Hasil olah data, 2021

- 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 variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan df 1 = Jumlah Variabel bebas dan df2 = $n - k - 1$, sehingga df 1 = 3 dan df 2 = $83 - 3 - 1 = 79$. Nilai Ftabel = 2,72. Karena nilai Fhitung > Ftabel ($20,268 > 2,76$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi 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 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,772 ^a	,596	,566	1,986

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi (X4), motivasi kerja (X2), Disiplin Kerja (X1), komitmen organisasi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Uji Analisis Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,021	2,287		-,446	,657
	Disiplin Kerja (X1)	,372	,121	,316	3,083	,003
	Motivasi Kerja (X2)	,098	,105	,091	,928	,357
	Komitmen Organisasi (X3)	,253	,115	,226	2,195	,032
	Dukungan Organisasi (X4)	,352	,100	,368	3,533	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

$$Y = 0.316 X_1 + 0.091 X_2 + 0.226 X_3 + 0.368 X_4 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja (X₁) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dapat dilihat dari nilai untuk thitung > ttabel yang mana thitung disiplin kerja adalah 3,083 dan untuk nilai ttabel = 2,000 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai Kecamatan Banggae semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh motivasi kerja (X₂) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dapat dilihat dari nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung disiplin kerja adalah 0,928 dan untuk nilai t tabel = 2,000 dan nilai sig. 0,000 > 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja pegawai Kecamatan Banggae tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh komitmen organisasi (X₃) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dapat dilihat dari nilai untuk thitung > ttabel yang mana thitung disiplin kerja adalah 2,195 dan untuk nilai ttabel = 2,000 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi di Kecamatan Banggae semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Pengaruh dukungan organisasi (X_4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dapat dilihat dari nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} disiplin kerja adalah 3,533 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,000$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi di Kecamatan Banggae semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

5. Dukungan organisasi (X_4) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae, Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan dukungan organisasi (X_4) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang mana f_{hitung} adalah 20,268 dan untuk nilai $f_{tabel} = 2,00$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene jika ingin memiliki kepuasan kerja yang baik, harus memiliki disiplin kerja, komitmen kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi yang baik pula.

6. Pengaruh disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan dukungan organisasi (X_4) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan dukungan organisasi (X_4) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang mana f_{hitung} adalah 20,268 dan untuk nilai $f_{tabel} = 2,00$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa kinerja pegawai kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene jika ingin memiliki kepuasan kerja yang baik, harus memiliki disiplin kerja, komitmen kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi yang baik pula. Proporsional keempat variabel yakni disiplin kerja, komitmen kerja, komitmen organisasi dan dukungan organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pendidikan (Diklat) (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah 3,080 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene masih perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dimiliki pegawainya. Dari hasil penelitian ini juga sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Sedangkan manfaat pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas pegawai dan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jubaer Kafau,dkk (2019) dengan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Riza Rezita (2015) Secara parsial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} motivasi kerja adalah 2,569 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti semakin mendapat motivasi dalam bekerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Dita Aditya Ramadhani,dkk (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Debby Endayani Safitri,dkk (2020) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh tetapi disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada dasarnya kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene telah memiliki motivasi yang baik dengan melihat keadaan yang terjadi pada kantor pegawai berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} disiplin kerja adalah 0,233 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,817 > 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Khaslinawati (2016) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga bertentangan oleh penelitian Lasnoto (2017) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 17,548 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,86$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang tinggi, seharusnya mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), mendapatkan motivasi kerja dari instansi dan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene dibutuhkan keseimbangan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat), motivasi kerja dan disiplin kerja. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai sudah tergolong baik dengan melihat hasil jawaban responden, namun dilain hal motivasi kerja dan disiplin kerja juga berperan penting dalam mencapai tujuan kinerja, motivasi kerja secara tidak langsung akan membentuk disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

5. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebesar 0,425, ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 42,5 %, motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 40,7% dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majene sebesar 3,9%. Sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kabupaten Majene, oleh sebab itu kedisiplinan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, hal ini berarti bahwa motivasi kerja perlu diperbaiki dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kabupaten Majene, oleh sebab itu komitmen organisasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kabupaten Majene, oleh sebab itu dukungan organisasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Majene. Hal ini menggambarkan bahwa bentuk dukungan organisasi sangatlah dibutuhkan oleh seluruh pegawai di lingkup Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986. *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, Vol. 71 No. 3.
- Haedar., Rasak, M., dan Hidayat, M. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang*.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutchison, dan John, A.D ed. Smith. 1996. *Ethnicity*. New York: Oxford University Press, 1996.
- Luthans, F. 2009. *Manajemen Personalia*, (Edisi Keempat). Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Murty, W A dan Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Volume 2 Nomor 2 Hal 215-228.

- Morrison, E.W., & Robinson, S.L. 1997. *When employees feel betrayed: A model of How Psychological Contract Violation Develops*. Academy of Management Review.
- Rahayu, K W. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ekonomia.
- Siahaan, Marihot P. 2016. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinaga, D. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Bank BNI Medan*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Singodimedjo, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMAS, Surabaya.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Utama, H P. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Grobongan*. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yogi, A. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPEDA Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah Fakulras Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.