

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUP ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDRAP

Silvana<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>

\*<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email : <sup>1</sup>[silvakamal2008@gmail.com](mailto:silvakamal2008@gmail.com), <sup>2</sup>[muhammadidris709@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:muhammadidris709@stienobel-indonesia.ac.id),  
<sup>3</sup>[ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap .Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori. 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 menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Kompetensi dan Disiplin akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap sebesar 89,1%

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of motivation, competence and work discipline partially on employee performance at the Scope of the Assistant for Economics and Development at the Regional Secretariat of Sidrap Regency. Sidrap District. To analyze which variables have the most dominant influence on the performance of the Assistant for Economics and Development of the Regional Secretariat of Sidrap Regency.*

*This research uses two approaches, namely descriptive approach and explanatory approach. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that: Simultaneously shows that motivation, competence and discipline variables affect employee performance, which means that an increase in motivation, competence and discipline will affect the performance of the Assistant for the Economy and Development of the Regional Secretariat in Sidrap Regency by 89.1%*

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

### PENDAHULUAN

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah peranan pemimpin yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. pemimpin 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.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi". Sedangkan Robbins dan Judge (2012,) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Peters dan Austin (dalam Kreitner dan Kinicki, 2013) memberikan definisi yang lebih luas yang mengartikan kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasme, kasih, kepercayaan, kegairahan, nafsu, obsesi, konsistensi, pengaturan simbol, perhatian, penciptaan para pahlawan pada semua tingkatan, bimbingan, berjalan keliling secara efektif, dan sejumlah hal lainnya. Kepemimpinan harus berada di semua tingkatan organisasi, kepemimpinan bergantung kepada sejuta hal-hal kecil yang dilakukan dengan obsesi, konsistensi, dan kepedulian, tetapi sejuta hal-hal kecil tersebut tidak berarti apa-apa jika tidak ada kepercayaan, visi, dan keyakinan dasar.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Kompetensi Pada Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap belum optimal. Belum optimalnya disebabkan oleh masih rendahnya tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yaitu masih ada beberapa pegawai yang kurang cepat tanggap terhadap tupoksinya, sehingga sulit untuk bisa langsung bekerja secara maksimal karena tidak atau belum mempersiapkan rencana kegiatan yang efektif dan komprehensif, ini berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang ditunjukkan terhadap tugas yang diberikan.

Kompetensi adalah 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

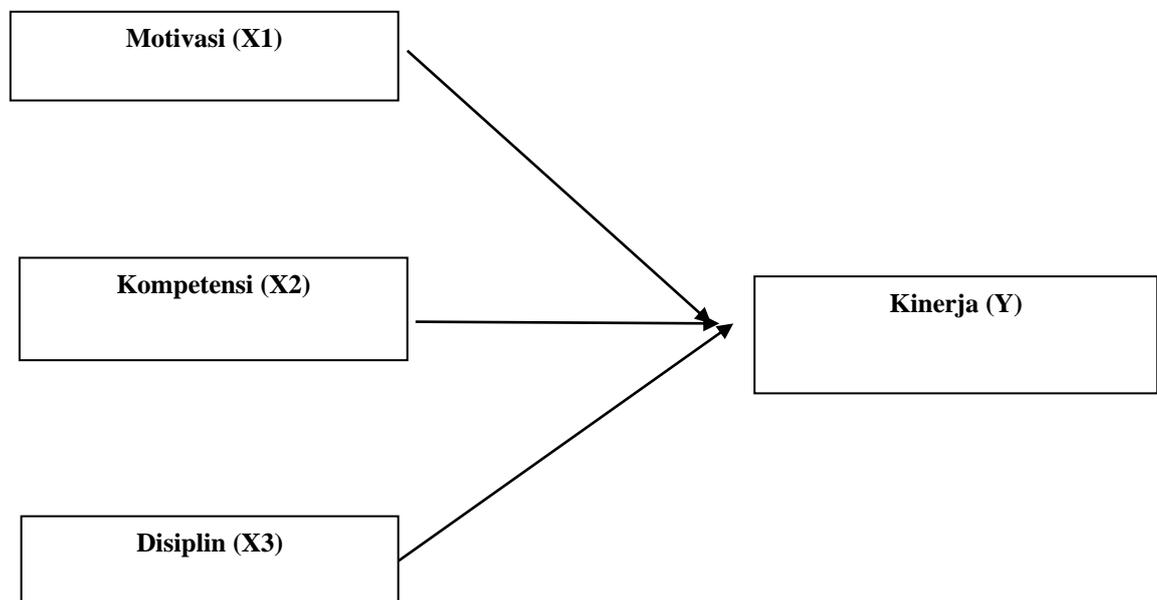
sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2016).

Menurut Davis (2012), “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik”. Untuk melaksanakan tugas dengan baik harus dilandasi rasa disiplin yang tinggi serta adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Demikian pula penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

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

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi, kompetensi, dan disiplin diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap.

2. Motivasi, kompetensi, dan disiplin diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap.
3. Motivasi diduga berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Lingkup Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Mei 2021 sampai dengan Juni 2021.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan instrument angket yang disebar kepada responden.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang diperoleh melalui pembagian kuisioner kepada responden dan data sekunder melalui observasi dan telaah dokumentasi serta sumber rujukan data lainnya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2011) Statistik Deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cepat mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat dijadikan alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan digunakan yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila data yang banyaknya lebih dari 30 angka, maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal atau dapat dikatakan sampel besar.

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal.

#### **b. Uji multikolinearitas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( karena  $VIF = 1/Tolerance$ ).

#### **c. Uji Heteroskedastitas**

Ui heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang didalamnya terdapat satu variabel dependen ( Y) dan lebih dari satu variabel independen ( X) variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen atau bebas, variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel independenya adalah motivasi kerja, kompetensi dan disiplin.

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25 Sebagai berikut:

Dimana:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y	= kinerja	
$\alpha$	= konstanta	
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= koefisien variabel independen	X1 = Motivasi
X2	= Kompetensi	
X3	= Disiplin	
e	= error	

### 3. Pengujian Hipotesis

Membuktikan hipotesis ini dilakukan melalui tiga (3) pengujian yaitu: uji statistik, uji statistic F, dan uji determinasi.

a. Uji statistik t (uji persial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Untuk menguji statistik t dengan membandingkan antar nilai t hitung dengan t tabel. apabila nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat, atau biasa juga signifikan dibawah 0,05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen.

b. Uji statistik F (uji simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terdapat variabel dependen/ terkait. *Quick Look:* bila nilai f lebih besar dari pada 4, maka HO dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain HA, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara erentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai f tabel maka HO ditolak dan menerima Ha (Ghozali, 2013).

c. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (nilai  $r^2$ ). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel independen masih terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**HASIL**

**Tabel 1. Hasil Uji Parsial**

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,207	0,050	0.961
Kompetensi (X <sub>1</sub> ),	0,642	3,098	0.005
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,533	2,359	0.024
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,318	2,076	0.048

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana table 1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.

Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.

Pengaruh *Disiplin* terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,048 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Disiplin* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah kabupaten di Sidrap

**Table . 2, Uji F ANNOVA <sup>a</sup>**

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	F Tabel	P
Regression	2278.736	3	759,579	73.523	2.76	0,000
Residual	278.941	27	10.331			
Total	2557.677	30				

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai F statistik 73,523 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.

**Tabel 3 Hasil Uji Beta**

Model	Beta	Sig
Constanta		0.961
X <sub>1</sub>	0,439	0.005
X <sub>2</sub>	0,337	0.024
X <sub>3</sub>	0,225	0.048

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Motivasi (X<sub>1</sub>).

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
 Variable Entered / Removed<sup>a</sup>

Model	Variable Entered		Variable Removed	Method
1	X <sub>3</sub> ,X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> <sup>b</sup>		.	Enter

- a. Dependent Variable : Y
- b. All requested variables entered

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944	.891	.879	3.21421

- a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>3</sub>
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada sebesar 0,891, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,891 atau 89,1% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Disiplin (X<sub>3</sub>). Sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizalil Alfhan (2013), Suardi Yakub (2014), Umar (2012), Winardi (2012), Julia (2012), dan Mulajaya (2014)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai . Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizalil Alfhan (2013), Winardi (2012), Julia (2012), dan Mulajaya (2014) yang menemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Motivasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2016). Motivasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Motivasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi (Hofstede 2012). Kreitner dan Kinicki (2013) mendefinisikan Motivasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Motivasi sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan Motivasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan Motivasi. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai , ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai . Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Rizalil Alfhan (2013) menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menjelaskan pentingnya Kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan. yang diperkenalkan oleh Terry (2010), menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi.

Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan Kompetensi sumber daya manusia. Inti Kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2016), menyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini

kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa Kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa Kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Suardi Yakub (2014), dan Umar (2012) menemukan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2003). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Motivasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Motivasi ( $X_1$ ).

Bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Hasil

dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi; Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (2013) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para pegawai adalah motivasi kerja dari pada karyawan; motivasi menyangkut perilaku manusia di mana motivasi kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi, Kompetensi dan Disiplin akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah di kabupaten Sidrap sebesar 89,1%

## **SARAN**

1. Perlu peningkatan motivasi pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja pegawai
2. Perlu peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berjenjang seperti Diklatpim, mengikuti seminar, pelatihan atau pun workshop serta melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Perlu penerapan Disiplin dengan disertai sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya kepada suamiku Drs. H. Suryadi Haruna, Apt beserta anak – anakku tercinta, Drg.Hendrawan Bayu Andhika S. Haruna, S.Ked, Muhammad Diva Asshiddiq S. Haruna, dan Ahmad Fadly Jaylani S. Haruna, yang selalu memberikan dukungan doa, semangat dan motivasi selama berproses di STIE NOBEL Indonesia. Selanjutnya, kepada kedua pembimbing Bapak Dr. Muhammad Idris,S,E, M.M dan Bapak Dr. Maryadi, S.E,M.M. yang telah banyak membantu penulis selama proses penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ahmad S. Ruky. 2016. *Strategi, Kebijakan, dan Cara Penataan Upah, Gaji, dan Remunerasi*. Jakarta: PT. Intipesan Pariwara
- Alex, *NitiseMITO.*, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia*,.Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Cain, B. 2012 .A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.
- Davis, Gordon B, 2012. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Bagian I Pengantar*. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo
- Desimpne, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., 2013. *Human Resource Management*.(3rd ed.), Harcourt College Published, Fort Worth.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga*, Erlangga, Jakarta.
- fianto, J., 2010, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia*, Surabaya.
- Flippo, Edwin B. 2010 *Manajemen Personalia, Jilid II*, Erlangga, Jakarta.
- Flippo., 2013, *Manajemen Personalia, Edisi. 6*, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2014 *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid HI*. Binarupa Aksara. Jakarta..

- Gibson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Gopher, D. & Doncin, E. 2012 Workload - An Examination of The Concept- Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance. 2. 1 - 49.
- Hamalik, Oemar. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani. T, Handoko, 2014, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Hariandja. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J., 2010. Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya.
- Komaruddin, 2010. Pengadaan Personalia. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary, (2014), *Principles of Marketing, 12<sup>th</sup> Edition*, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Moehariono, (2014). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju, Bandung. Moekiyat. 2010, Fungsi-fungsi Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., 2010. Human Resource Management. (5<sup>rd</sup> ed.), Allyn and Bacon, Massachusetts.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 2016. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA : Makassar.
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. *Kinerja dan motivasi Karyawan*.. BPFE, Yogyakarta
- Robbins dan Coulter. 2016. Manajemen. Edisi ketujuh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2016. Essentials of Organizational Behaviour. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA:

- Ruky. Achmad S. 2013. *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondan P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli. 2010. *Profesi Keguruan*. Rineksa Cipta Jakarta Sutrisno, edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada