

PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Abdul Rasyid ^{*1}, Andi Djalante ², Asri³

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

^{*2}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

^{*3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}abdulrasyidimanjangsip0@gmail.com, ²andidjalante1960@gmail.com,
drasriwawo01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang dan menjelaskan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Waktu penelitian dilakukan mulai Bulan Mei sampai dengan Juni 2021. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang Sampel yang diambil sebanyak 59 orang dengan menggunakan *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang 2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kemampuan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang 3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang 4) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang 5) Variabel Kompetensi yang paling dominan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

Kata kunci : Kompetensi, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of competence, work ability and work discipline on employee performance at the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang Regency and explain the factors that have a dominant influence on employee performance at the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Education and Culture of Sidenreng Rappang Regency. The time of the study was carried out from May to June 2021. The data used were primary data and secondary data. The research population was all employees at the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang. The sample was taken as many as 59 people using saturated sampling. Data was collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regression using SPSS version 26.0 program.

The results of the study indicate that: 1) There is a positive and significant influence of partial competence on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang Regency 2) There is a positive and significant influence on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang Regency. Partially positive and significant Work Discipline on the performance of the Education and Culture Office

employees of Sidenreng Rappang Regency 4) There is a positive and significant relationship of Competence, Work Ability and Work Discipline simultaneously (simultaneously) the performance of the employees of the Education and Culture Office of Sidenreng Rappang Regency 5) Variables The most dominant competence on the performance of the employees of the Education and Culture Office of the Regency of Sidenreng Rappang

Keywords: Competence, Work Ability, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan Organisasi. “Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi / instansi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai”. (Hasibuan, 2001:12).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2014). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Berhasilnya pencapaian kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang tidak terlepas dari kinerja Pegawai dari organisasi bersangkutan. Salah satu upaya organisasi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2014) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Pada sisi yang sama Simanjuntak (2011) berpendapat kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Demikian juga Sudarmanto (2015) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Baiknya kinerja pegawai secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti kita ketahui, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah

digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan dikembangkan adalah memantapkan profesionalitas pegawai negeri yang seimbang dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pendayagunaan aparatur di dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur yang bersih dan berwibawa sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika (Sianipar, 2003:71). Untuk mengetahui dan mengukur kinerja tidak terlepas dari rangkaian pendukung berupa yang mempengaruhi keberhasilan kinerja.

Kemampuan pegawai merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan organisasi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai lainnya dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

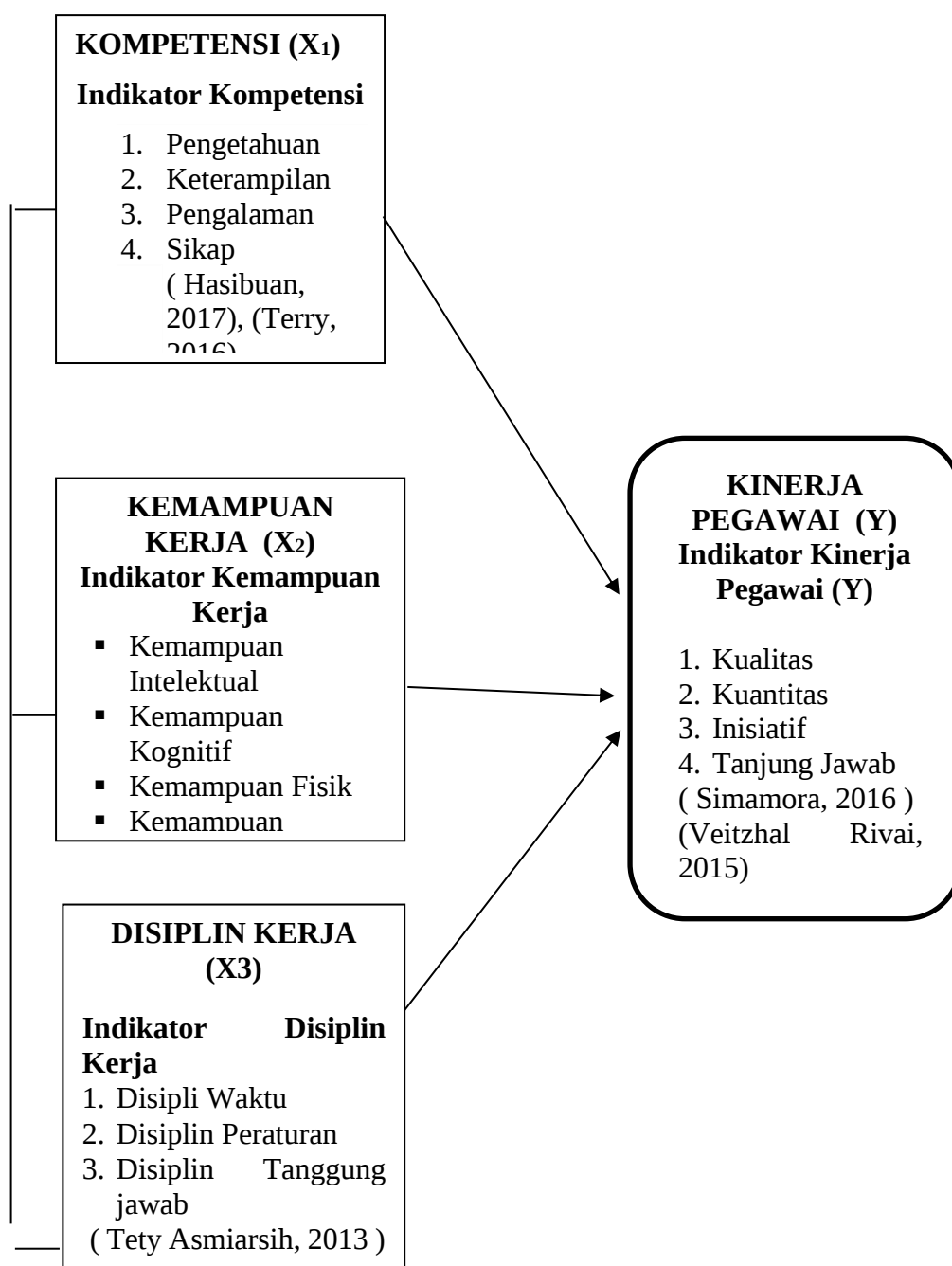
Memang jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kemampuan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja. Syarifah Musyrifah (2015).

Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang senantiasa berupaya agar dalam melaksanakan berbagai program lembaga, dibarengi dengan pembenahan diri serta peningkatan prestasi kerja organisasi dengan selalu memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang berdasarkan pada kebijakan dan peraturan yang ada. Namun hal ini berdasarkan fakta/pengamatan di lapangan masih dijumpai adanya berbagai permasalahan, saat pegawai/staf dari organisasi yang sebenarnya memiliki potensi yang baik untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya namun tidak melaksanakan tugas tersebut dengan baik dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya karena rasa malas atau karena tidak mengetahui secara jelas tugas pokok dan fungsinya sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang profesional. Banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, ataupun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Beranjak dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Berdasarkan uraian dan jumlah variabel yang terindikasi, maka dapat dibuat model pengaruh kompetensi (X1), kemampuan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kabupaten Sidenreng Rappang

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Diduga bahwa Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.
5. Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. .

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Penelitian selama satu bulan yaitu bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Juni 2021. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Pemilihan lokasi ini dilakukan atas dasar faktor kemudahan mendapatkan data, Karena peneliti bertugas sebagai salah satu pegawai (ASN) pada OPD tersebut.

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah jenis data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan atau informasi secara tertulis yang didapatkan selama penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, yaitu data diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang ada relevansinya dengan objek penulisan, serta diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuesioner yang telah disediakan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta literatur-literatur yang erat hubungannya dengan penulisan ini.

Menurut Arikunto (2011:130), populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni keseluruhan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pengertian sampel menurut Riduwan (2007:56) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian atau keseluruhan dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Arikunto (2009:107) mengemukakan bahwa apabila subject atau populasi kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua sebagai sampel. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap memiliki jumlah keseluruhan pegawai 59 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidrap sejumlah 59 orang responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai

berikut :

1. Observasi yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati (Sugiyono, 2010:227). Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti;
2. Kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun sesuai variabel penelitian yang dibagikan kepada semua responden;
3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2010:227). Penelitian ini menggunakan dokumen berupa tulisan dan gambar

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sampel (Sugiyono, 2012:147). Penelitian ini menguraikan secara tentang deskriptif karakteristik sampel atau responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi dan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	9.048	5.349		1.692	.096
Kompentensi (X_1),	.486	.104	.526	4.665	.000
Kemampuan Kerja (X_2)	.235	.113	.239	2.087	.042
Disiplin Kerja (X_3)	.213	.107	.182	1.986	.052

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda antara variabel bebas yaitu, (Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut

$$\hat{y} = 9,048 + 0,486 X_1 + 0,235 X_2 + 0,213 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1 Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 9,894 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai nilai sebesar 9,894.
- 2 Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0,486 berarti ada pengaruh positif Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 0,486 sehingga apabila Kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kompetensi sebesar 0,487 poin.

- 3 Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_2) sebesar 0,235 berarti ada pengaruh positif Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 0,236 sehingga apabila kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng sebesar 0,236 poin.
- 4 Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,213 ada pengaruh

Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang 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	9048	1.692	0.096
Kompetensi (X_1),	0,486	4.665	0.000
Kemampuan Kerja (X_2)	0,235	2.087	0.042
Disiplin Kerja (X_3)	0,213	1.986	0.052

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang
- 2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang
- 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,052 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.17 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disipli Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai .

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	644.027	3	214676	23142	0,000
Residual	510210	55	9277		
Total	1154.237	58			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 23.142 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Kemampuan Kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.096
X ₁	0,526	0.000
X ₂	0,239	0.042
X ₃	0,128	0.052

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standar dized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai . Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kompetensi guru (X₁).

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, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) 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 Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut:

Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747	.558	.534	3.046

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.20 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,558, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,55,8 atau 55,8% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

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

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang di buktikan dengan nilai untuk nilai t hitung > t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 4,665 dan untuk nilai t tabel = 1,692 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2015:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2010:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2010:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (*skills*) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2010:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2012). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natsir (2012), menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju, dengan menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kompetensi pegawai dan kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang., dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung kompetensi adalah 2,087 dan untuk nilai t tabel = 1,692, dan nilai sig. $0,042 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik Kemampuan kerja dimana pegawai bekerja maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Dari hasil penelitian Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang cenderung memberikan pilihan setuju pada item pernyataan menyangkut indikator kemampuan kerja. Gambaran kemampuan kerja berada pada persentase 35 % pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang cukup merasa nyaman berada di lingkungan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang meskipun dengan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada. Kemampuan kerja dan Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai menjadi senang dalam bekerja. Hal tersebut dapat menunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja yang dimiliki. Yang termasuk dalam kemampuan kerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiyoningsih (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan dengan kompetensi sebagai variabel mederator, dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan, kompensasi sebagai moderator memperkuat pengaruh antara kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

3. Pagaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang di buktikan dengan nilai untuk nilai t hitung $> t$ tabel yan mana t hitung kompetensi adalah 1,986 dan untuk nilai t tabel = 1,692 dan nilai Sig 0,052 $< 0,05$. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Menurut Masyjui (2015) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarifah Musyirifah (G2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS 22.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki seorang pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Secara persial menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja akan mempengaruhi

- peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang, yakni 95,9% Secara simultan
5. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Haedar (2012), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.
- Hasan. 2015. *Tourism Marketing*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasjri S (2012) “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjan UMI Tidak di publikasikan.
- Indira Latanro (2012), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Kadir, Abdul, 2011. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kaswan, 2012. *Kinerja Aparatur Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kubu Raya*
- Liestiodono, B. Irianto. 2014. *Efektivitas Organisasi (Tinjauan Pustaka)*. Seminar Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Terbuka Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marni Mardjoen. 2013. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*.
- Masri, Rasyid Abd. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (analisis hasil penelitian sosial)*. Makassar: Alauddin University Press
- Saiful A (2009) *pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai*. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan

- Schein, Spanicquet, 2013. "Human Resource Quality and Competence".
<http://humanresource.com>
- Siamamora, Henry, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta. Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Syarifah Musyriyah (G2015) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri di Polda Sultra*.
- Septi Rindawati. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Bengkulu*
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : Alfaberta
- _____.2012 . *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Balai Pustaka
- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cetakan Pertama, PT Buku Kita, Jakarta
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syamsuddin, 2012. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Cetakan Pertama, PT Buku Kita, Jakarta
- Terry, George 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara,.
- Untung, Haryanto, Agus Budhi. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal MSDM Vol 4 No. 1
- Usman, H dan Akbar, R.P.S, 2006. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- _____, 2012 *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara

- _____.2012 . Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Balai Pustaka
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widya, Puspitas, 2015. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba
- Widya. 2015. Manajemen Pendidikan dan *Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia. Bondan S.
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2012 *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Cetakan