

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN

M. Irfan^{*1}, Muhammad Idris², Azlan Azhari³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}m.irfangama@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 86 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Secara parsial disiplin, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan disiplin, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine (1) The partial influence of discipline, motivation, and competence on employee performance. (2) The influence of discipline, motivation, and competence simultaneously on employee performance. (3) The variable that has the most dominant influence on the performance of employees of the Community and Village Empowerment Service of South Sulawesi Province.

This research uses quantitative methods. The sample was determined using a saturated sample, namely 86 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results show that (1) Partially discipline, motivation, and competence has a positive and significant influence on employee performance. (2) Simultaneously discipline, motivation and competence has a positive and significant influence on employee performance. (3) Discipline variables has a dominant influence on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of South Sulawesi Province..

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

PENDAHULUAN

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki peran dan fungsi melaksanakan kebijakan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan dilingkup desa dan kelurahan. Pelaksanaan peran dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 7 Tahun 2023 tentang Kedudukan,

Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Saat ini, peran dan fungsi tersebut diarahkan untuk mewujudkan Visi Pembangunan Sulawesi Selatan yaitu Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter.

Untuk melaksanakan peran dan fungsi tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan dibutuhkan kedisiplinan pegawai, kompetensi dan motivasi pegawai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. 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 dalam hal ini Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 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.

Kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menerapkan sikap kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan dan tugas-tugasnya di kantor. Disiplin merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Disiplin 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 disiplin harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu.

Kinerja pegawai diukur melalui penilaian yang objektif dengan pembinaan pegawai yang meliputi : Objektif, akuntabel, terukur, sasaran kinerja yang jelas, pelayanan yang baik, komitmen, disiplin, kerjasama dengan pimpinan.

Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan 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. Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, 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.

Kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum optimal sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang

memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, belum adanya perhatian pimpinan dalam bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai, lingkungan kerja yang kondusif, imbalan gaji yang belum sesuai, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.

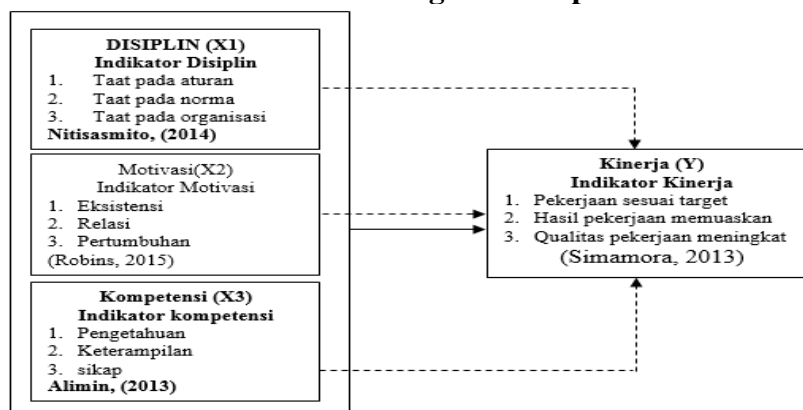
Penyediaan kompetensi kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan organisasi agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut merupakan prestasi kerja bagi organisasi, dengan adanya kompetensi yang memadai dapat menciptakan hasil yang lebih memuaskan dalam menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sarana dan prasarana dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Sarana dan prasarana menjadi faktor penunjang dalam menjalankan berbagai aktivitas.

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.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja pegawai belum optimal, kondisi ini bias di lihat dari beberapa hal, di antaranya : keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, penjabaran tugas dan implementasinya kadang belum maksimal, kemampuan pegawai belum maksimal dan hal lainnya.

Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dikembangkan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin, motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni di duga bahwa:

1. Disiplin, motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Disiplin, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Disiplin paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh disiplin, Motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai i pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Penggunaan metode survei ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan 86 orang. Pengambilan sampel adalah dengan Teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 86 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin (X₁)			
X _{1.1}	0,860	0,212	Valid
X _{1.2}	0,821	0,212	Valid
X _{1.3}	0,860	0,212	Valid
X _{1.4}	0,674	0,212	Valid
X _{1.5}	0,761	0,212	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,688	0,212	Valid
X _{2.2}	0,802	0,212	Valid
X _{2.3}	0,892	0,212	Valid
X _{2.4}	0,709	0,212	Valid
X _{2.5}	0,892	0,212	Valid
Kompetensi (X₃)			

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3,1}	0,761	0,212	Valid
X _{3,2}	0,795	0,212	Valid
X _{3,3}	0,916	0,212	Valid
X _{3,4}	0,851	0,212	Valid
X _{3,5}	0,916	0,212	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,757	0,212	Valid
Y ₂	0,854	0,212	Valid
Y ₃	0,887	0,212	Valid
Y ₄	0,777	0,212	Valid
Y ₅	0,887	0,212	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,212. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan walaupun diukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0,854	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,847	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,901	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,890	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	3,081			
Disiplin (X ₁)	0,509	6,590	2,002	0,000
Motivasi (X ₂)	0,223	2,604	2,002	0,011
Kompetensi (X ₃)	0,194	3,062	2,002	0,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 3,081 + 0,509X_1 + 0,223X_2 + 0,194X_3$$

Dalam persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 3,081. Artinya jika variabel Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) bernilai nol maka kinerja pegawai adalah sebesar 3,081.
2. Variabel Disiplin (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,509. Disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,509.
3. Variabel Motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,223. Artinya Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,223.
4. Variabel Kompetensi (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,194. Artinya Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,194.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
Hasil pengujian Disiplin (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 6,590 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $6,590 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
Hasil pengujian Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai thitung sebesar 2,604 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,604 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan
Hasil pengujian Kompetensi (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai thitung sebesar 3,062 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,989. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $3,062 > 1,989$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi

Selatan.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.050	3	90.350	28.879	0.000 ^b
	Residual	256.543	82	3.129		
	Total	527.593	85			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 28,879 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 28,879 > f_{tabel} sebesar 2,72 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Disiplin (X1), Motivasi (X2) Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan .

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Disiplin (X ₁)	0,534	0,000
Motivasi (X ₂)	0,206	0,011
Kompetensi (X ₃)	0,244	0,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel Disiplin (X1) dengan nilai beta sebesar 0,534, kemudian variabel Kompetensi (X3) dengan nilai 0,244, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,206.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.717 ^a	0.514	0.496	1.769
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,514 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,514 atau 51,4%. Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3) Sedangkan sisanya 48,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin nilai thitung (6,590) > ttabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Subriah, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Achmad Wahyudi Nur, 2021. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan terhadap terhadap variable Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dan variable Budaya Organisasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai

memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) 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 pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai thitung (2,604) > ttabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan Ibnu Mundsir, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Arfina, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Menurut Jones dan Gareth (2016) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2006) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2015) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2015). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukantindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2009). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif

bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2015).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai thitung (3,062) > ttabel (1,989) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ibnu Mundsir, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

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.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2013), yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 3,081 artinya jika nilai variabel bebas (Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 3,081.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar $28,879 > Ftabel 2,72$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ibnu Mundsir, 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan adalah variabel Disiplin (X1) dengan nilai beta sebesar 0,534, kemudian variabel Kompetensi (X3) dengan nilai 0,244, dan variabel terendah adalah variabel Motivasi (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,206.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sama di lakukan Achmad Wahyudi Nur, 2021. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin secara parsial terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan terhadap terhadap variable Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian

dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dan variable Budaya Organisasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Variabel Disiplin merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Thara., dan Al Musadieq, Mochammad. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1 Juni administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Arifai, M. Khotib. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.
- Gibson, James, L. (2012). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie. (2132). PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.
- Handoko, H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya. Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta. BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, A. I., Khaer, A. U., Firman, A., & Latief, F. (2023). Optimalisasi Fasilitas Digital Sebagai Penguatan BUMDes Desa Salemba Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. *Nobel Community Services Journal*, 3(1), 29-33.
- Kaymaz, Kurtulus. (2010). "The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research*" *Journal* Vol.1, No.3 2010.
- Luthans, Fred. (2013). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Andi Offset. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10. Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11, 2017.tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94, 2021.tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 7, 2023.tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Paradigma* Vol. 14, No. 01, Februari – Juli, ISSN : 1693-0827.
- Robbins, P. Stephen., & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*, Edisi Ke 10, Jilid 1. Jakarta. Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. (2014). *Perilaku Organisasi* buku 2. Jakarta. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. (2010) *Manajemen*, (Jilid 1), (Edisi 10). Jakarta. Erlangga.
- Setiawati, Lestari., Bidiawati, Ayu., dan Porlando, Rido. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. AMP PLANTATION, *ejurnal.bunghatta.ac.id*-Vol 3, No 3.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfa Beta.

Undang-undang Republik Indonesia No. 5, 2014.tentang Aparatur Sipil Negara.

Zenger, John, H., & Folkman, Joseph. (2012). The Extraordinary Leader. McGraw Hil.