

Kedisiplinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Tiga Kantor Kecamatan Di Kabupaten Maros

Hermin Andi Magga¹

Universita Cokroaminoto Makassar

Mahmud Mahmud²

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat Kampus: Jalan Perintis Kemerdekaan, KM:11

Korespondensi Penulis: andihermien6305@gmail.com

Abstrack : *The purpose of this study was to determine the Effect of Discipline, Competence and Motivation on Employee Performance in Three District Offices in Maros Regency. The population in this study were employees at three district offices in Maros who were random, where the sample was 51 employees. The analysis method used is multiple linear regression. The results showed that simultaneously all independent variables consisting of discipline, competence, and motivation have a positive and significant effect on employee performance in three sub-district offices in Pangkep Regency. Partially the independent variables of discipline and motivation have a positive and significant effect, while the independent variable of competence has no positive and significant effect.*

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

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Tiga Kantor Kecamatan yang ada di Maros yang sudah random dimana sampelnya sebanyak 51 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan seluruh variabel independen yang terdiri dari kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tiga kantor kecamatan di Kabupaten Maros. Secara parsial variabel independen kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan variabel independen kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, agar dapat terwujud tujuan organisasi dan kepuasan dalam kerja pegawai. Dalam manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah instansi pemerintahan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan dan kinerja dari diri pegawai itu sendiri.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:7) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja yang baik akan terwujud di dalam perusahaan jika para karyawan mempunyai kemampuan yang baik, motivasi yang tinggi, serta kompetensi yang memadai

dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari tiga kantor kecamatan di Kabupaten Maros tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kedisiplinan yang rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan motivasi yang rendah maka alasan tersebut yang mendasari sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros”.

2. KAJIAN TEORITIS

Sutrisno (2013:85), menyatakan disiplin dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan- peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fathoni (2006:126), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan akan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah 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 atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Mulyono (2012), mempunyai hasil penelitian; bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Dipta Adi

Prawatya & Susilo Toto Raharjo (2012), mempunyai hasil penelitian; bahwa hubungan disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ms.Surbhi (2012), mempunyai hasil penelitian; bahwa motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Data sampel pegawai PNS dan PTT di tiga kecamatan yang diteliti di Maros dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
1	Laki-laki	33 orang	65%
2	Perempuan	18 orang	35%
	TOTAL	51 orang	100%
NO	UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
1	< 24 tahun	2 orang	3,92%
2	25 – 29 tahun	14 orang	27,45%
3	30 - 39 tahun	20 orang	39,22%
4	40 - 49 tahun	13 orang	25,49%
5	50 – 60 tahun	2 orang	3,92%
	TOTAL	51 orang	100%
NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	SMA	20 orang	39,22%
2	D3	2 orang	3,92%
3	S1	23 orang	45,10%
4	S2	6 orang	11,76%
	TOTAL	51 orang	100%

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas secara simultan, dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi multiple R sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi R^2 . sedangkan signifikan tidaknya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil Uji – F serta tingkat probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Jika Uji – F > F – tabel dan probabilitas < $\alpha 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya, jika Uji – F < F - tabel dan probabilitas > $\alpha 0,05$ maka tidak ada pengaruh maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Di samping itu juga dapat dilakukan uji – t (uji – *student*) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebasnya dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Jika Uji - t > t - tabel dan probabilitas < α 0,05 maka ada pengaruh sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selanjutnya jika uji = t < t = tabel probabilitas > α 0,05 maka tidak ada pengaruh, Sehingga hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Simultan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Model Summary		Anova	
		R	R Square	F-ratio	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kedisiplinan (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Motivasi (X3)	0.794	0.631	26.769	0.000

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.2. Uji Parsial

Variabel Bebas	Koefisien B	Nilai t	Standardized Coefficient Beta	P Sig	Ket
Kedisiplinan	0.299	2.497	0.321	0.016	Signifikan
Kompetensi	-0.100	-1.377	-0.123	0.175	Tidak Signifikan
Motivasi	0.508	4.121	0.531	0.000	Signifikan
Constant	1.023	0.448		0.027	
Uji t - tabel = 2,007	t-hitung > t - tabel t - hitung < t - tabel				

4.3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,794 ^a	0,631	0,607

4.2.1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros

Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai dan menaati semua peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan disertai dengan sanksi-sanksi yang sedang berjalan di dalam organisasi dimana dia bekerja, sehingga tercapainya tujuan organisasi yang optimal. Kedisiplinan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan yang baik yang dinampakkan oleh pegawai di tiga Kantor Kecamatan yang ada di Kabupaten Maros, memberikan hasil yang baik pula terhadap kinerja pegawai itu sendiri.. Berdasarkan analisis faktor konfirmatori dapat dijelaskan bahwa kontribusi indikator hubungan kemanusiaan dimana tanggapan responden sebagai pengukur variabel kedisiplinan yang terbesar dan kemudian disusul variabel lain, dimana diantaranya Teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Hal ini berarti bahwa indikator hubungan kemanusiaan lebih mendominasi sebagai pengukur variabel kedisiplinan dibandingkan dengan indikator lain yang digunakan dalam penelitian. Jadi variabel kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan terutama oleh indikator hubungan kemanusiaan. Pegawai adalah sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Banyak ukuran yang bisa digunakan untuk mengukur kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sama yaitu mampu memberikan peningkatan kinerja kepada pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin baik tingkat kedisiplinan yang dinampakkan pegawai dalam aktivitas kerjanya, maka akan berdampak pula terhadap hasil kerja yang diberikan oleh pegawai untuk organisasi sebagai tempatnya bekerja.

4.2.2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros

Dalam penelitian ini dimana, kompetensi tidak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan. Hal tersebut menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada tiga kantor kecamatan di Kabupaten Maros belum mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap hasil kerjanya. Hal tersebut bisa disebabkan oleh banyak faktor baik diantaranya dari segi tingkat pendidikan dimana hasil yang didapatkan ternyata masih banyak para pegawai yang ada di Kantor Kecamatan yang memiliki kualifikasi pendidikan terakhir sebanyak 39.22% atau 20 orang responden hampir sebanding dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang.

Selain itu para pegawai belum sepenuhnya mengetahui betul atau menanamkan nilai-nilai organisasi dalam dirinya sehingga budaya kerja organisasi tidak tercermin seratus persen, maka akibatnya cara bekerja, sikap atau perilaku pegawai tidak menunjukkan sikap yang bagus. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil penelitian dimana hanya 15.7% nilai-nilai organisasi tertanam disebagian pegawai yang ada di tiga Kantor Kecamatan

yang ada di Kabupaten Maros.

4.2.3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros.

Dalam penelitian ini dimana, motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada tiga kantor kecamatan di Kabupaten Maros sudah mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap hasil kerjanya. Hal tersebut bisa dilihat dari segi tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya yang bisa diselesaikan dengan baik, selain itu juga setiap pegawai yang berprestasi akan mendapatkan pengakuan dari pimpinan sehingga pegawai merasa diakui dan termotivasi untuk berkerja lebih giat.

5. KESIMPULAN

- Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros. Ini berarti setiap pegawai kecamatan mempunyai disiplin bagus hal tersebut bisa dilihat dari segi *keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan*. Nilai probabilitas yang didapatkan sebesar 0.016 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$
- Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros. Ini berarti bahwa kompetensi kebanyakan pegawai belum mampu memberikan dampak terhadap kerjanya. Nilai probabilitas yang didapatkan sebesar -0.175 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0.05$
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros. Ini berarti bahwa motivasi yang dimiliki kebanyakan pegawai sudah mampu memberikan dampak terhadap kerjanya. Nilai probabilitas yang didapatkan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$
- Kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tiga Kantor Kecamatan di Kabupaten Maros. Nilai probabilitas secara simultan didapatkan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Assauri, S. (2008). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Brigham, E. F., & Houston, J. F. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan* (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Bustami, B., & Nurlela. (2010). *Akuntansi Biaya* (Edisi Dua). Jakarta: Mitra.
- Fahmi, I., & Hadi. (2011). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hartanto, D. (2010). *Akuntansi Untuk Usahawan (Management Accounting)* (Cetakan Kedua, Edisi Ketiga). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Home, & Wachowis. (2012). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Alfabeth.
- Horgren, C. T. (2010). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis* (Fourth Edition). New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Hunt, et al. (2008). *Basic Business Finance*. Jakarta.
- Husnan, S. (2008). *Manajemen Keuangan: Teori dan Penerapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. (2009). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (Edisi Enam). Yogyakarta: BPFE.
- Kimmel. (2011). *Teori Studi Kelayakan Investasi Proyek dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martono, & Harjito, D. A. (2010). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Mulyadi. (2010). *Akuntansi Biaya* (Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Riyanto, B. (2011). *Dasar-Dasar Pembelian Perusahaan* (Edisi Kedua, Cetakan Kedelapan). Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi, UGM.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi* (Edisi Pertama, Cetakan Kedua). Yogyakarta: Ekonisia.
- Tandelilin, E. (2010). *Portofolio dan Investasi: Teori dan Aplikasi* (Edisi Pertama). Yogyakarta: Kanisius.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis* (Edisi Delapan). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Van Horne, J. C., & Wachowicz, J. M. Jr. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi. (2010). *Akuntansi Biaya* (Edisi Ketujuh). Bandung: Penerbit Alumni.