

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar

Irfan¹, Achamad Gani², Serlin Serang³, St Sukmawati⁴, Moh Zulkifli Murfat⁵
(Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indoensia)

Abstrak

Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar merupakan komponen pemerintah daerah, yang memiliki posisi strategis dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang senantiasa diperhadapkan pada tuntutan-tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang berkualitas efisien dan efektif. Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas pula dari adanya motivasi, yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar berjumlah 174 orang pegawai. penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel 121 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian statistik terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. 4) Variabel kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Pegawai di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan dibidang pendidikan. Oleh karena itu, pemberdayaan pegawai perlu ditingkatkan termasuk peningkatan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan

kinerja pegawai tersebut tidak terlepas dari upaya mengefektifkan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.

Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Menurut Wibowo (2010: 45) mengemukakan pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan mengenai elemen kompetensi, yaitu terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Sehubungan dengan kompetensi pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar masih banyak pegawai dengan tingkat pendidikan SMA serta terdapat staf tenaga kontrak dengan pendidikan terakhir diploma kebidanan dan kesehatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, kompetensi pegawai perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas pula dari adanya motivasi, yaitu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ahmad Tohardi (2002:333) bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) pegawai yang akhirnya bermuara kepada peningkatan kinerja pegawai dan tentunya juga berbias kepada peningkatan kinerja organisasi.

Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran. Dari pengamatan penulis pada tanggal 2 maret 2016, terlihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai masuk jam kantor masih sangat rendah hal ini terlihat dari daftar hadir pegawai yang masuk sesuai jadwal yaitu jam 07.30 hanya 39 orang dari total 174 pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Makassar serta beberapa pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.

Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu Rivai (2006:14) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Simanjuntak (2005:10) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2007:273), sejumlah faktor struktural menunjukkan suatu hubungan ke kinerja. Dimana faktor yang lebih menonjol adalah persepsi peran, norma, inekuitas status, ukuran kelompok, susunan demografinya, tugas kelompok, dan kekohesifan. Selanjutnya Katz (2000:100), menyimpulkan pelaksanaan tugas atau tujuan organisasi memerlukan dukungan struktur organisasi, seperti dasar hukum, tata kerja fasilitas dan lain-lain. Kemampuan struktur organisasi merupakan kemampuan administrasi, yakni kemampuan organisasi untuk mencapai atau menyelesaikan tugas-tugas yang didukung

oleh struktur organisasi disamping lingkungan. Sedangkan Menurut Alain D Mitrani dan Spenceryang dikutip oleh Surya Dharma (2005:111): Self-concept (Konsep diri), trait (watak/sifat) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (hidden), dalam (deepre) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang.Kompetensi pengetahuan (Knowledge Competencies) dan keahlian (Skill Competencies) cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Teori kompetensi menurut Spencer (2001:41) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari indikator pengetahuan dan ketrampilan. Smith dan Millership (2007:73) juga menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan dan ketrampilan yang relevan dengan pekerjaan

METODOLOGI

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) karena data-data yang diperlukan untuk menyusun karya ilmiah diperoleh dari lapangan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya. Penelitian kualitatif ini untuk mendapatkan data yang akan dianggakan. Dan selanjutnya angka-angka yang sudah pasti, yang melalui proses kualitatif datanya akan dikelola dalam pendekatan kuantitatif. sampel pada penelitian ini berjumlah 174 orang pegawai. Metode analisis data Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Pengolahan datanya dengan menggunakan software SPSS 21

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur, sebab suatu kuesioner yang baik adalah dapat mengukur dengan jelas kerangka dari penelitian yang dilakukan. Untuk melakukan uji validitas, maka metode yang digunakan adalah dengan menggunakan corrected item total correlation. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 121 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi df= 121-2= 119, maka diperoleh r tabel= 0,1786. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai corrected item total correlation > nilai r tabel. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan hasil dari uji validitas atas kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>corrected item total correlation</i>	r tabel (n=121; α=0,05)	Keterangan
Kompetensi	Indikator 1	0,656	0,1786	Valid
	Indikator 2	0,599		Valid

	Indikator 3	0,725		Valid
	Indikator 4	0,742		Valid
Motivasi	Indikator 1	0,801	0,1786	Valid
	Indikator 2	0,810		Valid
	Indikator 3	0,758		Valid
	Indikator 4	0,746		Valid
Disiplin Kerja	Indikator 1	0,702	0,1786	Valid
	Indikator 2	0,760		Valid
	Indikator 3	0,730		Valid
	Indikator 4	0,763		Valid
Kinerja Pegawai	Indikator 1	0,759	0,1786	Valid
	Indikator 2	0,713		Valid
	Indikator 3	0,677		Valid
	Indikator 4	0,792		Valid

Dari tabel 1 hasil uji validitas untuk variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan untuk masing-masing variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) > 0,60 maka indikator atau kuesioner reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i> (α)	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,614	0,60	Reliabel
Motivasi	0,782	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,713	0,60	Reliabel

Nilai cronbach's alpha (α) semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan pada variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1,285	,262		4,897	,000
	Kompetensi	,490	,057	,586	8,627	,000
	Motivasi	,051	,060	,067	,843	,401
	disiplin kerja	,160	,055	,231	2,920	,004

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat disusun model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,285 + 0,490X_1 + 0,051X_2 + 0,160 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta α sebesar 1,2855; hal ini menunjukkan pengaruh variabel selain variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.
2. b_1 sebesar 0,490 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika kompetensi pegawaidinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar naik sebesar 1% maka kinerja pegawainya meningkat sebesar 49,0%.
3. b_2 sebesar 0,051 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika motivasi pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar naik sebesar 1% maka kinerja pegawainya meningkat sebesar 5,1%.
4. b_3 sebesar 0,160 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain jika disiplin kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar naik sebesar 1% maka kinerja pegawainya meningkat sebesar 16,0%.
5. Besarnya pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient dari tabel 15. Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang positif, ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dengan nilai beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel lainnya sebesar 0,586.

Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap dependen dengan menganggap variabel lain secara konstan. Uji ini dilakukan dengan memperbandingkan t hitung dengan t tabel (Sulaiman, 2004:87). Untuk menguji pengaruh parsial tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dalam coefficients dengan t tabel. Jika t hitung > tabel maka H0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima artinya tidak berpengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,285	,262		4,897	,000
1 Kompetensi	,490	,057	,586	8,627	,000
Motivasi	,051	,060	,067	,843	,401
disiplin kerja	,160	,055	,231	2,920	,004

Sesuai dengan tabel 17, maka hasil uji t dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 8,627 sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 121 - 4 = 117$ maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,658. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,627 > 1,658$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.
2. Nilai t_{hitung} motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,843 sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 121 - 4 = 117$ maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,658. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,843 < 1,658$ dan nilai signifikansi $0,401 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.
3. Nilai t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,920 sementara untuk t_{tabel} dengan signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 121 - 4 = 117$ maka diperoleh t_{tabel} untuk satu sisi = 1,658. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,920 > 1,658$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.
4. Dari ketiga variabel bebas yang positif terlihat bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dengan nilai *beta* atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya sebesar 0,586.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya.

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini secara statistik menunjukkan variabel kompetensi mempunyai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($8,627 > 1,658$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas

pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi juga sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator penelitian yang membentuknya diantaranya: memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan mengenai pekerjaan, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kemampuan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan dalam bekerja, memiliki sikap profesional termasuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan memperdayakan keempat indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep dan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Prihadi (2004: 38) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif. Ini berarti kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Evi Wahyuningsih, Mahlia Muis dan Indrianty Sudirman (2013) yang menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Terlihat ada perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel, dan lokasi penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dalam menangani pekerjaan dan berkaitan dengan kebutuhan dirinya maupun pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini secara statistik menunjukkan variabel motivasi mempunyai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,843 < 1,658$) dan nilai signifikansi 0,401, yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar tidak dipengaruhi oleh motivasi. Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel motivasi pada penelitian ini sangat ditentukan oleh indikator yang membentuknya yaitu Kondisi lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih giat, terjalin kerja sama dengan rekan kerja sehingga merasa nyaman dalam bekerja, pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai akan meningkatkan motivasi kerja dan pekerjaan menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan diri. Oleh karena itu keempat indikator yang membentuk motivasi perlu mendapat perhatian serius untuk diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang. Pada indikator kondisi lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih giat dari 121 responden 59 orang responden memberikan jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat sesuai dengan kondisi lingkungan kerja di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Teori dua faktor dari Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator) dan

faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar terlihat dari segi penerangan sangat redup dan hampir seluruh ruangan di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar berantakan dan tidak teratur menurut penulis kondisi lingkungan ini mengakibatkan motivasi yang rendah kepada pegawai untuk bekerja lebih giat.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Mananeke (2014) yang menemukan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat ada perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu motivasi, variabel terikat yaitu kinerja dan teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel, dan lokasi penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap pegawai untuk menaati, mematuhi serta sanggup menjalankan dan melaksanakan seluruh aturan dan kebijakan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini secara statistik menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,920 > 1,658$) dan nilai signifikansi 0,004 yang berarti bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dipengaruhi oleh disiplin kerja. Pengaruh yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung memiliki kinerja yang baik pula. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja juga sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator penelitian yang membentuknya diantaranya: Berusaha datang/pulang kerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan, Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, Menaati peraturan yang berlaku di kantor, Menggunakan waktu secara efisien, efektif dan produktif untuk menghasilkan output kerja yang optimal. Dengan memperdayakan keempat indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep disiplin oleh Hasibuan (2005:140) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:200) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Evi Wahyuningsih, Mahlia Muis dan Indrianty Sudirman (2013) yang menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Terlihat ada perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan terletak pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan serta teknik analisis data. Perbedaan terletak pada jumlah sampel, dan lokasi penelitian.

Varibel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini secara statistik menunjukkan dari ketiga variabel bebas yang diteliti variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja karena memiliki nilai beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya sebesar 0,586. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak yang berarti variabel disiplin kerja bukan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi lebih berperan dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja. Menurut Siagian (2002: 30) pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Karena makin tinggi pendidikan seseorang makin besar keinginannya untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya. Disamping itu pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang bermanfaat kepada atasan dalam upaya peningkatan pelaksanaan tugas. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sarjana memiliki proporsi tertinggi yaitu 73 orang dari total 121 responden dengan rincian S1 sebanyak 61 orang, S2 10 orang dan S3 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana mendominasi yang berarti bahwa pendidikan yang dimiliki responden cukup baik dan berperan penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya dan setelah melakukan uji empirik mengenai hubungan antara variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar tidak dipengaruhi oleh motivasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dipengaruhi oleh disiplin kerja. Variabel kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi lebih berperan dalam menentukan peningkatan kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar dibandingkan dengan variabel motivasi dan disiplin kerja.

Referensi :

- Ahmad, Tohardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No.2: 190-210.
- Buhono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Christian Katiandagho, Silvy L Mandey dan Lisbeth Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. Vol.2 No.3. Hal.1592-1602.
- Dadi, Pakar. 1995. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto. 2007. *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Katz, F.E dan J.E. Rozeinweigh. 2000. *Organisasi dan Manajemen Alih Bahasa Hasyim Ali*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jockson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* edisi sepuluh terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- M. Situmorang, Viktor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nana Syaodih, Sukmadinata. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norman, Sulaiman. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Kualitas yang Dimiliki*. Yogyakarta: BPFE.
- Pasolang, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pilatus, Deikme. 2014. *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal.980-986.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi, Penerjemah Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*. Edisi Lengkap Pearson Education, Inc Upper Saddle River: New Jersey.
- Ruky, Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Syaiful F, Priadi. 2004. *Assessment Centre, identifikasi pengukuran, dan pengembangan pribadi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soengeng Prijodarminto, 1994. *Disiplin, Kiat menuju Sukses*. Jakarta: Abadi.
- Suardi Yakub, Anto Tulim dan Suharsil. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*. *Jurnal SAINTIKOM Program Studi Sistem Informasi, STMIK Triguna Dharma Medan*. Vol. 13, No.3.
- Sulaiman. 2004. *Analisis-analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sulistiyanti, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya, Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Timple, A. Dale. 2005. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis dan Indrianty Sudirman. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. *Jurnal Analisis, Bagian Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanudin, Makassar*. Juni 2013, Vol. 2 No. 1: 38 - 44.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja: Edisi 2*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirjo Surachmad. 1993. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Wursanto, IG. 2003. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.
- Zauhar, Buchori. 2000. *Reformasi Administrasi: Konsep, Dimensi, dan Strategi*. Jakarta: Bumi Aksara