

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG

*The Effect of Motivation, Discipline, and Competence on Work Prestation of Employees
of General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency*

Nazir Harudi¹⁾ Gunawan²⁾ Hasmin³⁾

¹⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: harudinazir@gmail.com

²⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: fadelgun@yahoo.co.id

³⁾Manajemen, STIE Nobel Indonesia

email: hasmintamsah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. 4) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kompetensi, Prestasi Kerja

Abstract

This research aims to: 1) Analyze the effect of motivation on work prestation of employees of General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency. 2) Analyze the effect on work prestation of employees disciplined General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency. 3) Analyze the effect of competence on work prestation of employees of General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency. 4) Analyze the effect of motivation, discipline and competence on work prestation of employees of General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency. The research was conducted at the General Secretariat of the

Regional Section Soppeng Regency. The population in this study were all employees at the General Affairs Regional Secretariat Soppeng Regency with 37 employees. Given the relatively small number of the population, so the sample is determined by using census method. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis. The study showed that: 1) Motivation has positive and significant effect on the prestaton of employees of the General Section Regional Secretariat Soppeng Regency. 2) Discipline has positive and significant effect on the prestaton of employees of the General Section Regional Secretariat Soppeng Regency. 3) Competence has positive and significant effect on the prestaton of employees of the General Section Regional Secretariat Soppeng Regency. 4) Motivation, discipline, and competence have a significant effect on the prestaton of employees of the General Section Regional Secretariat Soppeng Regency.

Keywords: Motivation, Discipline, Competence, Job Prestation

I. PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikemukakan akan pentingnya prestasi kerja pegawai. Sebagaimana disebutkan bahwa untuk melaksanakan tugas pemerintahan diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Harapan akan prestasi kerja pegawai dalam lingkup pemerintahan yang semakin baik belum menunjukkan sesuatu hal yang positif. Terlebih lagi selama ini masih sering terdengar kritik dari masyarakat bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sangat rendah atau belum dianggap oleh masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan yakni dengan penilaian prestasi kerja PNS yang terdiri atas dua unsur yakni sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP bobotnya 60%, sementara Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Penilaian kerja berdasarkan SKP ini merupakan cara baru pemerintah dalam penilaian prestasi kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 ayat 2 PP No. 46 Tahun 2011). Penerapan SKP ini efektif mulai 1 Januari 2012 dimana setiap PNS diwajibkan menyusun SKP diawal tahun serta melakukan penilaian prestasi kerja diakhir tahun. Akan tetapi, melihat keadaan dan fenomena yang terjadi dari prestasi kerja pegawai khususnya PNS yang cenderung mulai mengalami penurunan, maka organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Ada beberapa hal yang diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya melalui peningkatan motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi pegawai.

Faktor motivasi memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Nawawi (2000), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu

kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Disamping motivasi kerja pegawai, peningkatan kedisiplinan bagi pegawai juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2006) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma ariab yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai, dimana dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan berdampak kepada prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Pada situasi lainnya, suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Artinya, dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih muda. Menurut Ruky (2006) bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Ruky, 2006) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu ariable minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu ariable yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Sebagaimana beberapa penelitian mendukung hal tersebut, bahwa ketika motivasi, disiplin kerja dan kompetensi pegawai rendah atau mengalami penurunan maka prestasi kerja pegawai juga rendah, begitupula sebaliknya

apabila motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi semakin tinggi atau meningkat maka prestasi kerja pegawai juga semakin meningkat. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati, *et al.*, (2014) bahwa dari penelitian yang dilakukan menunjukkan motivasi merupakan ariable yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang baru-baru ini dilakukan oleh Widianta, *et al* (2016) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Panggabean (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ariable kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Sejalan dengan pemaparan di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Bagian

Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?

3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng?

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Adapun menurut Hamzah B. Uno (2008), motivasi kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja

dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Menurut Ngalim Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Dalam hal ini, tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006).

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang

karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2006) berpendapat bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana seperti berikut ini :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan prestasi kerja para karyawan

Gouzali Saydam (2000) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut menurutnya antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Kompensasi (balas jasa) mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, apabila tingkah laku pimpinan baik maka disiplin karyawanpun akan baik, sebaliknya jika tingkah laku pimpinan kurang baik maka disiplin karyawanpun akan kurang baik.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Aturan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan adanya aturan, karyawan akan mengetahui aturan yang ada pada perusahaan itu serta sanksi apa yang

akan didapat bila melanggar aturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepeimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini berarti atasan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Perhatian dari pimpinan sangat diperlukan karyawan dalam meningkatkan atau mewujudkan disiplin kerja, sebab dengan perhatian, karyawan akan merasa dihargai diri dan hasil kerjanya, dan dengan perhatian akan terwujud hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan yang akan mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

Kompetensi

Menurut Ruky (2006) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kemudian, Martin (2006) dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kompetensi

biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan.

Untuk mencapai kompetensi tertentu, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas. Kapabilitas biasanya merupakan kombinasi dari dimensi sifat pribadi, ketrampilan dan pengetahuan. Menurut Thoha (2010) ada 5 tipe karakteristik dasar dari kompetensi yaitu :

1. Motif (*Motive*) yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini menggerakkan, mengerahkan dan memiliki prilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan perbedaan orang lain.
2. Sifat (*Trait*) yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep pribadi (*Self Concept*) yaitu pelaku, nilai – nilai dan kesan pribadi seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
5. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental tertentu.

Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (1995) dalam Sunyoto (2013), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalian dan memberikan umpan balik kepada karyawan

tentang pelaksanaan kerja mereka. Selanjutnya Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

Edwin Flippo (1995) dalam Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Misal kerja lembur.
- c. Ketangguhan, di sini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

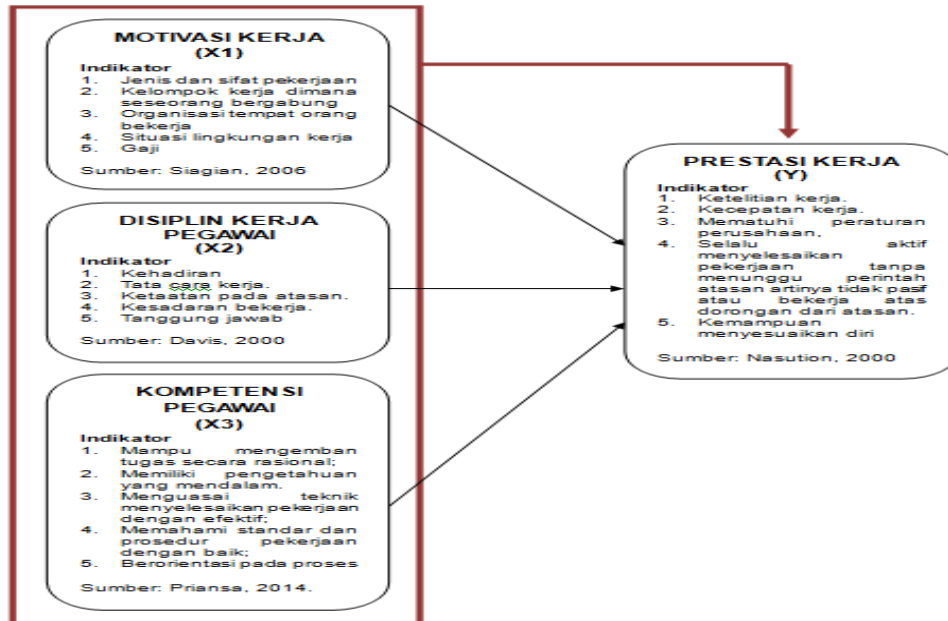
Dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain (T. Hani Handoko, 1995 dalam Sunyoto, 2013):

- a. *Rating scale*, maksudnya penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- b. *Cheklis*, maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

- c. *Field review method*, maksudnya penilaian prestasi kerja karyawan untuk mencapai penilai yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.
- d. Tes dan observasi prestasi kerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetes keterampilan-keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- e. Metode evaluasi kelompok, maksudnya penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

Kerangka Pemikiran

Pola hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng yakni motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
- 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
- 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian

Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

- 4. Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 bulan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. *Independent variable* (variabel bebas) adalah motivasi, disiplin, dan kompetensi. *Dependent variable* (variabel tak bebas) adalah prestasi kerja. Dengan demikian, model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y1 : Prestasi kerja
- a : Konstanta
- b₁ : Koefisien variabel Motivasi
- b₂ : Koefisien variabel Disiplin
- b₃ : Koefisien variabel Kompetensi
- X₁ : Motivasi
- X₂ : Disiplin
- X₃ : Kompetensi
- e : standar error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2003) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid berdasarkan nilai P Value, dimana jika P Value/ Signifikan < 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya atau suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai

koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,3. Rumus untuk menguji validitas yaitu (Riduwan, 2010):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

∑ X = jumlah skor item

∑ Y = jumlah skor total (seluruh item)

N = banyaknya data

Adapun hasil uji validitas variabel motivasi, disiplin, kompetensi dan prestasi kerja pegawai disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi (r)	Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,879	0,000	Valid
	X1.2	0,898	0,000	Valid
	X1.3	0,914	0,000	Valid
	X1.4	0,885	0,000	Valid
	X1.5	0,832	0,000	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,863	0,000	Valid
	X2.2	0,948	0,000	Valid
	X2.3	0,896	0,000	Valid
	X2.4	0,964	0,000	Valid
	X2.5	0,937	0,000	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0,959	0,000	Valid
	X3.2	0,932	0,000	Valid
	X3.3	0,862	0,000	Valid
	X3.4	0,933	0,000	Valid
	X3.5	0,912	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,907	0,000	Valid
	Y.2	0,943	0,000	Valid
	Y.3	0,932	0,000	Valid
	Y.4	0,874	0,000	Valid
	Y.5	0,821	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada masing-masing item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan prestasi kerja (Y) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 dan p-value/signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan valid (dapat diterima).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompetensi (X3) dan prestasi kerja (Y) adalah valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Adapun uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi tanggapan responden terhadap item pernyataan pada kuesioner berdasarkan pemahaman responden tentang motivasi kerja, disiplin, kompetensi, prestasi kerja pegawai. Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha cronbach's*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Cut of Point</i>	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,925	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,954	0,6	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,953	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,935	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari variabel-variabel motivasi, disiplin, kompetensi dan prestasi kerja pegawai, menunjukkan nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel tersebut yakni pada variabel motivasi sebesar 0,925, variabel disiplin sebesar 0,954, variabel kompetensi sebesar 0,953, dan variabel prestasi kerja pegawai sebesar 0,935, memiliki nilai lebih dari *cut of point* yaitu 0,6. Dengan demikian, instrument penelitian dalam kuesioner ini dapat dikatakan handal (reliabel).

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, maka akan digunakan

teknik analisis regresi linier berganda. Berikut ini disajikan hasil perhitungan regresi linier berganda:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.488	2.607		2.488	.018
Motivasi Kerja	.250	.113	.307	2.217	.034
Disiplin Kerja	.214	.096	.298	2.236	.032
Kompetensi Pegawai	.276	.117	.331	2.355	.025

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Tabel 4.3 menunjukkan suatu hubungan korelasi antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompetensi kerja pegawai (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dimana dari tabel *coefficients* tersebut dapat diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,488 + 0,250X1 + 0,214X2 + 0,276X3 + e$$

Dimana :

6,488 = Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (motivasi, disiplin, dan kompetensi pegawai) seluruhnya dianggap bernilai 0, maka prestasi kerja pegawai meningkat sebesar 6,488 poin.

0,250X1 = besarnya koefisien variabel motivasi yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja pegawai sebesar 1%, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,250 dengan asumsi variabel independen lainnya (disiplin dan kompetensi) adalah konstan.

0,214X2 = besarnya koefisien variabel disiplin yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja pegawai sebesar 1%, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,214 dengan asumsi variabel independen lainnya (motivasi dan kompetensi) adalah konstan.

0,276X3 = besarnya koefisien variabel kompetensi yang berarti setiap peningkatan kompetensi kerja pegawai sebesar 1%, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi variabel independen lainnya (motivasi dan disiplin) adalah konstan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel kompetensi pegawai dengan nilai *standardized beta* sebesar 0,331. Artinya bahwa, kompetensi pegawai lebih dominan dalam mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai, dibandingkan dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai.

Adapun untuk pengujian hipotesis baik parsial maupun secara simultan adalah sebagai berikut.

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis untuk variabel motivasi (X1)

Uji hipotesis untuk variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X1 terhadap Y)

$H_a : \beta_1 > 0$ (ada pengaruh antara X1 terhadap Y)

2. *Level of confidence* = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$

Oleh karena itu, Berdasarkan tabel 4.3, t_{hitung} untuk variabel motivasi (X1) sebesar 2,217. Untuk mengetahui pengaruh variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut; $df = n - k - 1$, di mana n merupakan total sampel, k adalah jumlah variabel independen. Jadi $df = 37 - 3 - 1 = 33$. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 33. Berdasarkan tabel, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,034.

Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,217 > 2,034$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,034. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi (X1) berada dibawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,307, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Uji hipotesis untuk variabel disiplin (X2)

Uji hipotesis untuk variabel disiplin (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X2 terhadap Y)

$H_a : \beta_1 > 0$ (ada pengaruh antara X2 terhadap Y)

2. *Level of confidence* = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$

Oleh karena itu, Berdasarkan tabel 4.3, t_{hitung} untuk variabel disiplin (X2) sebesar 2,236. Untuk mengetahui pengaruh variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut; $df = n - k - 1$, di mana n merupakan total sampel, k adalah jumlah variabel independen. Jadi $df = 37 - 3 - 1 = 33$.

Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 33. Berdasarkan tabel, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,034.

Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,236 > 2,034$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X2) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,032. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel disiplin (X2) berada dibawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,298, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Uji hipotesis untuk variabel kompetensi (X3)

Uji hipotesis untuk variabel kompetensi (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X3 terhadap Y)

$H_a : \beta_1 > 0$ (ada pengaruh antara X3 terhadap Y)

2. *Level of confidence* = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$

Oleh karena itu, Berdasarkan tabel 4.3, t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X3) sebesar 2,355. Untuk mengetahui pengaruh variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat digunakan

persamaan sebagai berikut; $df = n - k - 1$, di mana n merupakan total sampel, k adalah jumlah variabel independen. Jadi $df = 37 - 3 - 1 = 33$. Jadi dapat kita lihat pada tabel t pada df 33. Berdasarkan tabel, nilai t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,034.

Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dapat kita lihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,355 > 2,034$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai (X3) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Berdasarkan tingkat signifikansi, apabila tingkat signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,025. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi pegawai (X3) berada dibawah 5% (0,05), artinya variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai. Adapun nilai *standardized Coefficient Beta* bertanda positif yaitu 0,331, maka pengaruhnya positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

B. Uji Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan kompetensi pegawai (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Adapun hasil pengujian simultan (Uji F) melalui uji Anova sebagai berikut:

Tabel 4.4
Rekapitulasi hasil ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.296	3	60.099	14.482	.000 ^a
Residual	136.948	33	4.150		
Total	317.243	36			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 4.4 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,482 sedangkan hasil sebesar F_{tabel} 2,89. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,482 > 2,89$) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X1), disiplin (X2), dan kompetensi pegawai (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menduga Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng "dapat diterima".

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, motivasi pegawai yang semakin meningkat akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bagian

Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, sebaliknya pula, ketika motivasi pegawai semakin menurun maka akan dapat membuat prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawati, *et al.*, (2014) bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai. Kemudian Yatipati, *et al.*, (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya. Selanjutnya penelitian yang baru-baru ini dilakukan oleh Widianta, *et al* (2016) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, disiplin pegawai yang semakin meningkat akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng,

sebaliknya pula, ketika disiplin pegawai semakin menurun maka akan dapat membuat prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cut Yunita (2012) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Medan Smart Jaya, dimana dalam menjalankan aktivitas keseharian perusahaan, kemampuan disiplin kerja akan sangat mendukung dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, keseriusan dan ketepatan dalam perhitungan sehingga mempermudah dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kemudian, Penelitian yang baru-baru ini dilakukan oleh Widiarta, *et al* (2016) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, kompetensi pegawai yang semakin meningkat akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, sebaliknya pula, ketika kompetensi pegawai semakin menurun maka akan dapat membuat prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Panggabean (2013) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Kemudian Suprayitno, *et al* (2014) dalam penelitian yang dilakukan menemukan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan dalam penelitian ini bahwa motivasi, disiplin, dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Artinya bahwa, motivasi, disiplin, dan kompetensi pegawai yang semakin meningkat secara simultan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, sebaliknya pula, ketika motivasi, disiplin, dan kompetensi pegawai semakin menurun secara simultan maka akan dapat membuat prestasi kerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng juga semakin menurun.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikemukakan akan pentingnya prestasi kerja pegawai. Sebagaimana disebutkan bahwa untuk melaksanakan tugas pemerintahan diperlukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Artinya, sistem prestasi kerja menjadi hal

yang penting dalam melaksanakan tugas pemerintahan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Olehnya itu, prestasi kerja pegawai dapat meningkat apabila ditunjang dengan motivasi, disiplin dan kompetensi pegawai yang semakin meningkat pula.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng adalah kompetensi pegawai.

VI. REFERENSI

Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Panggabean, Nina Ningsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT.*

Moriss Site Muara Kaman. eJournal Administrasi Bisnis 1 (2): 104-113.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta

Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Saydam, Gouzali. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta

Setiawati, Ninuk., Erwin Resmawan., dan Sugandi. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kotasamarinda*. Ejournal Administrative Reform, 2014, 2 (1): 1073-1084.

Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

Supriyitno., H. Syahrani., dan H. Burhanuddin. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Ejournal

- Administrative Reform, 2014, 2 (2): 1265-1278.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widianta, I Gede., I Wayan B., dan I Wayan S. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Yatipati, Theodora., John Montolalu., dan Sonny Gerson K. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 2015.
- Yunita N, Cut. 2012. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Medan Smart Jaya di Medan*. Tesis, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.