

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng**

*The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency*

Hartati<sup>1)</sup>, Gunawan<sup>2)</sup>, Abdul Razak Munir<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Manajemen PPs STIE Amkop, Makassar

Email: hartatiSSOS12@gmail.com

<sup>2)</sup>Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

Email: fadelgun@yahoo.co.id

<sup>3)</sup>Dosen PPs STIE Amkop, Makassar

Email: arazak.munir@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 3) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 4) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara serentak terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Populasi sebanyak 132 orang pegawai. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, kinerja pegawai.

## ABSTRACT

*This study aims to identify and analyze: 1) effect of employee work motivation on employee performance PSDA, Mining and Energy Soppeng Regency, 2) effect of employee work discipline on employee performance PSDA, Mining and Energy Soppeng Regency, 3) effect of competence on employee performance PSDA, Mining and Energy Soppeng Regency, 4) effect of work motivation, work discipline, and competence simultaneously on employee performance PSDA, Mining and Energy Soppeng Regency.*

*The research was conducted at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency. Population of 132 employees. The research sample was determined by using the Slovin formula thus obtained sample of 57 employees. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis.*

*The results showed that: 1) work motivation has positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency, 2) work discipline has positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency, 3) competence has positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency, 4) work motivation, work discipline, and competence simultaneously have positive and significant effect on employee performance PSDA, Mining and Energy Soppeng Regency.*

*Keywords: Work motivation, work discipline, competence, employee performance*

## PENDAHULUAN

Upaya untuk mempertahankan SDM yang berkualitas merupakan langkah utama bagi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bruce (2003) bahwa organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta SDM yang berkualitas dan berkinerja unggul.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 disebutkan bahwa salah satu tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini, untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada lingkup pemerintahan, ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja pegawai, diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi pegawai.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, mempunyai fungsi salah satunya adalah sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang

urusan Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi. Dalam hal ini PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, perlu menunjukkan kinerja yang baik. Sebagaimana fenomena yang terjadi dilapangan ditemukan indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Dalam hal kompetensi kerja pegawai PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, masih dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai kurang yang cepat dalam memecahkan permasalahan serta masih kurangnya inovasi dalam bekerja karena bergantung kepada petunjuk ataupun perintah atasan atau pimpinan. Dari aspek kedisiplinan pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah dikarenakan datang ke kantor tidak tepat waktu, ataupun pulang dari kantor lebih awal dari yang seharusnya. Disamping itu, jika pegawai diberikan tugas untuk menyelesaikan pekerjaan senantiasa menunda-nunda. Kondisi yang demikian juga erat kaitannya dengan masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Meskipun Dinas PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng telah memberikan

motivasi kepada pegawai, namun pada kenyataannya belum begitu efektif. Fenomena-fenomena yang terjadi ini menunjukkan bahwa, kompetensi, disiplin dan motivasi kerja pegawai masih rendah akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Safwan, dkk (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilakukan Novita (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh disiplin.

Adapun Setiawan (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Setiawan menyimpulkan bahwa yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, Setiawan (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil yang berbeda dimana disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Kemudian, Arianto (2013) dalam penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas maka dilakukanlah penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng”.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Motivasi**

Robbins dan Coulter (2005) memandang motivasi sebagai suatu bentuk kesediaan

melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Stoner, *et al.* (2005) mengemukakan bahwa ada empat asumsi dasar dalam memahami motivasi yaitu:

- a. Motivasi biasanya diasumsikan sebagai hal yang baik.
- b. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang.
- c. Pasokan motivasi kurang banyak dan perlu penggantian secara periodik.
- d. Motivasi merupakan peralatan yang dapat dipakai oleh manajer untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Dengan demikian, motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau keadaan seseorang yang mendorong untuk antusias dalam melaksanakan suatu aktifitas atau kegiatan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2002), bahwa dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Terry dalam Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009) sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan
- b. Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2014) bahwa bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### Kompetensi

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, pasal 3 bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya. Lebih lanjut, menurut Mulyasa (2003) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan bertindak dan berpikir.

Kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu motif (*motive*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skill*) (Spencer dan Spencer, 1993 dalam Priansa, 2014). Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan. Kedua kompetensi ini relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya melalui pengalaman atau pelatihan. Sedangkan kompetensi konsep diri, watak, dan motif lebih bersifat tersembunyi dan berperan sebagai sumber kepribadian, lebih sulit untuk dikembangkan.

Indikator kompetensi berdasarkan pendapat Priansa (2014), dimana seorang pegawai yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya:

- a. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional;

- b. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya;
- c. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien;
- d. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik;
- e. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

### Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2011) bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur sebagai berikut (Mathis dan Jackson, dalam Subekhi dan Jauhar, 2012):

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Ketepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan untuk bekerja sama.

### Hipotesis Penelitian

1. Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.
2. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

4. Motivasi, disiplin, dan kompetensi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian berlokasi pada Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA), Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Adapun yang menjadi objek penelitian yakni seluruh pegawai pada kantor Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai dari 19 Oktober 2016 sampai dengan 19 Desember 2016.

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

- a) Observasi
- b) Dokumentasi,
- c) Angket (Kuesioner)

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng sebanyak 132 orang. Adapun teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N)(e)^2} = \frac{132}{1 + (132)(0,1)^2} \\ = 56,89 \\ = 57 \text{ orang (dibulatkan)}$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel  
N = Jumlah populasi  
e = error level (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 atau 10%.

Dengan demikian, total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang pegawai.

## Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linear berganda menurut Suharyadi dan Purwanto (2004 : 508) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kedisiplinan

X3 = Kompetensi Pegawai

a = Intercep (Konstanta)

b1, b2, b3, adalah koefisien regresi.

e = Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja, kedisiplinan, kompetensi, dan kinerja pegawai, diketahui bahwa pada variabel motivasi (X1), nilai r-hitung yang diperoleh antara 0,777 sampai dengan 0,887. Kemudian pada variabel kedisiplinan (X2) nilai r-hitung yang diperoleh antara 0,723 sampai dengan 0,822. Pada variabel kompetensi pegawai (X3), nilai r-hitung yang diperoleh antara 0,746 sampai dengan 0,864. Selanjutnya pada variabel kinerja pegawai (Y), nilai r-hitung yang diperoleh antara 0,745 sampai dengan 0,849. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361).

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel adalah pada variabel motivasi sebesar 0,886, kedisiplinan sebesar 0,840, kompetensi pegawai sebesar 0,872, dan kinerja pegawai sebesar 0,874. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian yang digunakan adalah handal (reliabel).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1), kedisiplinan (X2), dan kompetensi kerja (X3) serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil analisis uji regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Sig.	Keterangan
Kontanta	1,444			
Motivasi (X1)	0,292	2,323	0,024	Signifikan
Kedisiplinan (X2)	0,268	2,083	0,042	Signifikan
Kompetensi Kerja (Y)	0,386	3,644	0,001	Signifikan
F hitung = 36,584; Sig. F = 0,000; F Tabel = 2,78; t tabel = 2,006				
R = 0,821; R <sup>2</sup> = 0,674				

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,444 + 0,292X_1 + 0,268X_2 + 0,386 + e$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1.  $b_0$  (konstanta) = 1,444 artinya apabila variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng akan meningkat sebesar 1,444 satuan.
2.  $b_1 = 0,292$ , artinya apabila variabel motivasi (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng akan meningkat sebesar 0,292 satuan (dengan asumsi kedisiplinan dan kompetensi kerja dalam keadaan konstan).

3.  $b_2 = 0,268$ , artinya apabila variabel kedisiplinan (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng akan meningkat sebesar 0,268 satuan (dengan asumsi motivasi dan kompetensi kerja dalam keadaan konstan).
4.  $b_3 = 0,386$ , artinya apabila variabel kompetensi kerja (X3) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng akan meningkat sebesar 0,386 satuan (dengan asumsi motivasi dan kedisiplinan dalam keadaan konstan).

### Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh F hitung sebesar 36,584 dan F Tabel sebesar 2,78, dan signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yakni  $36,584 > 2,78$  dan signifikansinya lebih kecil dari 0,005; maka variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja secara serentak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng

### Uji T (Uji Parsial)

Dari tabel 1 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) lebih besar dari t tabel, yakni  $2,323 > 2,0006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,024. Artinya, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial.

Berikutnya, pada variabel kedisiplinan, nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan (X2) lebih besar dari t tabel, yakni  $2,083 > 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,042. Artinya, variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial.

Berikutnya, pada variabel kompetensi kerja, nilai  $t$  hitung untuk variabel kompetensi kerja (X3) lebih besar dari  $t$  tabel, yakni  $3,644 > 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yakni  $0,001$ . Artinya, variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi (X1) lebih besar dari  $t$  tabel, yakni  $2,323 > 2,0006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yakni  $0,024$ . Artinya, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial. Dengan kata lain, jika motivasi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika motivasi pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya oleh Safwan, dkk (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa motivasi baik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Adapun Setiawan (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian Setiawan menyimpulkan bahwa yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Persepsi pegawai terhadap motivasi dalam bekerja, apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi, indikator yang dinilai paling memberikan kontribusi peningkatan motivasi pegawai yaitu terkait dengan memberikan kesempatan pegawai ikut

serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja (X1.2) dengan rata-rata jawaban responden sebesar  $4,07$ . Artinya bahwa Pegawai selalu diberi kesempatan untuk berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja. Kemudian, yang dinilai paling rendah oleh pegawai yakni terkait dengan Mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif (X1.5) dengan rata-rata jawaban responden yaitu  $3,75$ . Dengan demikian, maka kiranya perlu adanya peningkatan motivasi pegawai dikantor, salah satunya dengan lebih memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana kerja pegawai, sehingga pegawai semakin termotivasi untuk bekerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel kedisiplinan (X2) lebih besar dari  $t$  tabel, yakni  $2,083 > 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  yakni  $0,042$ . Artinya, variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial. Dengan kata lain, jika kedisiplinan pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika kedisiplinan pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novita (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh disiplin. Kemudian, Sidanti (2015) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil

Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Lebih lanjut, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Persepsi pegawai terhadap kedisiplinan pegawai, apabila dilihat dari hasil analisis deksriptif terhadap variabel kedisiplinan tersebut di atas, indikator yang dinilai paling memberikan kontribusi peningkatan kedisiplinan pegawai yaitu terkait dengan Selalu mengutamakan presentase kehadiran (X2.2), serta Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja (X2.5) dengan rata-rata jawaban responden masing-masing sebesar 4.09. Artinya bahwa pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik melalui presentase kehadiran dikantor, serta upaya untuk senantiasa bekerja secara kreatif dan inovatif. Kemudian, yang dinilai paling rendah oleh pegawai yakni terkait dengan Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (X2.4) dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,84. Artinya bahwa, kedisiplinan pegawai melalui keterampilan kerja pada bidang tugasnya masing-masing belum maksimal, sehingga berdampak kepada kecenderungan masih rendahnya pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan demikian, maka kedisiplinan pegawai perlu menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng untuk lebih diperhatikan, agar kinerja pegawai semakin meningkat di kemudian hari.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel kompetensi kerja (X3) lebih besar dari  $t$  tabel, yakni  $3,644 > 2,006$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,001. Artinya, variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng secara parsial. Dengan kata lain, jika kompetensi kerja pegawai meningkat, maka

akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika kompetensi kerja pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Winanti (2011), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian, Safwan, dkk (2014) dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Begitupula oleh Novita (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. artinya, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh kompetensi pegawai.

Persepsi pegawai terhadap kedisiplinan pegawai, apabila dilihat dari hasil analisis deksriptif terhadap variabel kompetensi kerja tersebut di atas, indikator yang dinilai paling memberikan kontribusi peningkatan kompetensi kerja pegawai yaitu terkait dengan Mampu mengemban tugas yang ada secara rasional (X3.1) dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,91. Artinya bahwa pegawai memiliki kompetensi yang baik dikarenakan mampu mengemban tugas yang ada secara rasional. Kemudian, yang dinilai paling rendah oleh pegawai yakni terkait dengan Memahami standar dan prosedur tugas dengan baik (X3.4) dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,72. Artinya bahwa, pegawai belum memahami dengan baik SOP dari pekerjaan yang dikerjakan, sehingga cenderung akan menurunkan kompetensi kerja pegawai. Dengan demikian, maka pentingnya peningkatan kompetensi kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng dengan harapan agar kinerja pegawai semakin meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara serentak



(bersama-sama) diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yakni  $36,584 > 2,78$  dan signifikansinya lebih kecil dari 0,005; maka variabel motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja secara serentak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Dengan kata lain, jika motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja pegawai meningkat secara serentak (bersama-sama), maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi kerja pegawai mengalami penurunan secara serentak (bersama-sama), maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2011) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Dalam hal ini kompetensi akan dapat memperdalam kinerja seorang pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Artinya, jika motivasi kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

2. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Artinya, jika kedisiplinan pegawai ditingkatkan, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika kedisiplinan pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.
3. Kompetensi yang dimiliki pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Artinya, jika kompetensi pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika kompetensi pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PSDA, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng. Artinya, jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai meningkat secara serentak (bersama-sama), maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, demikian pula sebaliknya jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi pegawai mengalami penurunan secara serentak (bersama-sama), maka akan menurunkan pula kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

## REFERENSI

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*. Volume 9, Nomor 2, Oktober.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2003. *Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Cetakan ke-3. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novita, Dwi Indria. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2003*. Jurnal Magister Manajemen Vol.1 No.1 Januari.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia
- Safwan., Nadirsyah., dan Syukriy Abdullah. 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas SYiah Kuala, pp. 133-139.
- Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1 Nomor 4, Juli.
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal *JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53
- Stoner, A.F, James, et. al., 2005. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro : PT Buana Ilmu Populer. Jakarta.
- Subekhi, Akhmad., dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suharyadi dan Purwanto, S. K. 2004. *Statistika Dasar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3 Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah Unikom, Vol.7 No.2. Bidang Humaniora.