CAM JOURNAL
Change Agent For Management Journal
STIE MUHAMMADIYAH TANJUNG REDEB
(EISSN 2621-0975) (PISSN 2622-3856)

PENGARUH KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Chrismesi Pagiu
Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : chrismesipagiu@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif signifikan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, dan pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pengawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 65 responden dengan teknik sensus. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pendekatan regresi linear berganda, dan uji t. Sesuai dengan metode ini, maka diperoleh hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang dibuktikan dengan hasil $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan signifikan <0,05, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, yang dibuktikan dengan hasil $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan signifikan <0,05, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang dibuktikan dengan hasil $t_{hitung}>t_{tabel}$ dan signifikan >0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa secara pasial kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Wilayah Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja

Abstract

This study aims to identify and analyze the significant positive effect on the perfornance of work ability, a significant positive in the performance of work discipline, and a significant positive effect on the performance of work motivation employee Regional Office General of Treasury, South Sulawesi Province. The number of samples in this research are 65 respondents taken from the census

techniques. The method used in this research is quantitative, with multiple linear regression approach, and t-test. Appropriate with this method, the obtained of the results that the ability is a positive and significant effect on the employee work performance of the Directorate General of Treasury, South Sulawesi Province as evidenced by the results tcount >ttable and significant <0,05, work discipline is a significant and positive effect on the employee work performance of the Directorate General of Treasury, South Sulawesi Province as evidenced by the results tcount >ttable and significant <0,05, as well as work motivation is positive and significant effect on the employee work performance of the Directorate General of Treasury, South Sulawesi Province as evidenced by the results tcount >ttable and significant <0,05. The conclusion of this study that partially of ability, discipline, and work motivation is a positive and significant impact on the employee work performance of the Directorate general of Treasury, South Sulawesi Province.

Keywords: Work Ability, Work Discipline, Work Motivation, And Work Performance

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting di dalam suatu instansi. Dalam era globalisasi ini, pegawai suatu instansi apakah itu instansi pemerintah maupun non pemerintah dituntut untuk lebih memberikan perhatiannya terhadap pengembangan kemampuan kerja. Dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai akan lebih menekankan pada faktor yaitu kemampuan, disiplin dan motivasi dari pegawai untuk bekerja.

Menurut Swasto (2003), pengertian kemampuan kerja memfokuskan pada kemampuan pengetahuan, kemampukan keterampilan, dan kemampuan sikap dalam pemahaman yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi termasuk pengetahuan tentang tempat kerjanya. Menurut Sulistiani, dkk (2003) untuk memberikan motivasi kepada karyawan, hendaknya pimpinan terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan tingkah laku bawahan, dan memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Strauss dalam Wahyunigrum (2008), yaitu masuk kerja tepat waktu, mentaati instruksi kerja dari supervisor, menghindari perkelahian, mabuk, dan pencurian, serta mencetakkan jam kerja pada waktu hadir. Menurut Handoko (2003), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja

menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Tohardi, 2002).

Selama ini banyak keluhan yang terdengar bahwa pada umumnya pegawai belum mampu mewujudkan prestasi kerja dan efisiensi yang tinggi. Pada umumnya pegawai dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya berpedoman pada garis batas pelayanan dan *job description* yang telah disusun. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi yang tinggi perlu merubah pola pikir karyawan. Penelitian sebelumnya yakni Rahmawati, dkk (2013), yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja karyawan Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Penelitian Sukardi (2009), tingkat disiplin pegawai petugas penyuluh lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pemotivasian yang dilakukan oleh Kepala Dinas. Hubungan pengaruh tersebut adalah bersifat secara positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan pemotivasian akan memberi dampak kenaikan nilai terhadap prestasi kerja pegawainya, atau sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan dan motivasi akan berdampak pada turunnya prestasi kerja pegawai.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan sebagai bagian dari Departemen Keuangan merupakan lembaga pemerintah yang mendapat tugas untuk melaksanakan sebagian tugas pokok Departemen Keuangan yang memiliki tugas dan fungsi sesuai yang ditetapkan Menteri Keuangan Republik Indonesia dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan tugas, seperti pelaksanaan tugas yang sering terhambat karena kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, kurangnya insiatif pegawai untuk berkreasi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa masih ada kendala dalam kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja di Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAHAN DAN METODE

Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Gedung Keuangan Negara (GKN) II Lt. 2 Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Makassar, Sulawesi Selatan. Objek yang diteliti

dalam penelitian ini adalah instansi dan pegawai dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 65 orang dengan metode sensus (semua anggota populasi menjadi anggota sampel). Oleh karena itu, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 65 orang responden.

Alat dan Bahan

Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pulpen, kertas, data yang berupa bahan tertulis yang diperoleh melalui buku, *browsing* internet, data dari instansi terkait, dan *software* SPSS untuk pengolahan data. Adapun bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner penelitian.

Analisis Data

Data akan dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran tentang kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja menggunakan skala likert dengan jawaban: 5,4,3,2, dan 1. Data akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, serta menggunakan uji statistik t (uji-t) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Karakteristik responden

Tabel 1, menunjukkan sampel penelitian sebagian besar pegawai Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan berjenis kelamin perempuan. Umur subjek tertinggi berkisar antara pada umur 49-52 tahun. Sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1), dan lama kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan umumnya berkisar 29-32 tahun.

Tabel 1.

Karakteristik Sampel

Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	20
Perempuan	52	80
Umur (tahun)		
29-32 tahun	8	12,31
33-36 tahun	1	1,53
37-40 tahun	8	12,31
41-44 tahun	5	7,69
45-48 tahun	8	12,31
49-52 tahun	21	32,31
53-56 tahun	14	21,54
Jenjang Pendidikan		
SMA	18	27,69
D1	7	10,77
D3	1	1,54
S1	31	47,69
S2	8	12,31

CAM JOURNAL
Change Agent For Management Journal
STIE MUHAMMADIYAH TANJUNG REDEB
(EISSN 2621-0975) (PISSN 2622-3856)

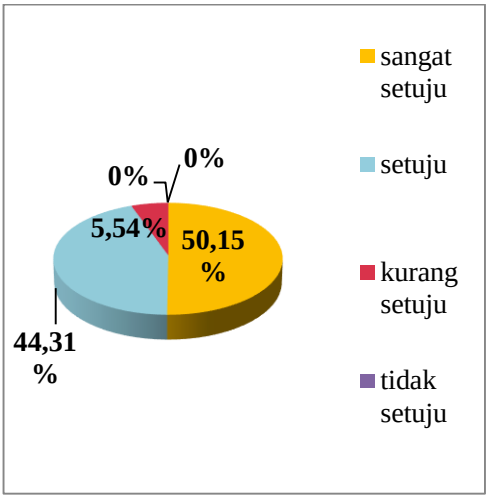
Lama Kerja (Tahun)		
9-12	8	12,31
13-16	7	10,77
17-20	11	16,92
21-24	5	7,69
25-28	8	12,31
29-32	21	32,31
33-36	5	7,69

Analisis Deskriptif

Deskriptif Tentang Kemampuan Kerja (X_1)

Data pada gambar 1, menunjukkan menyebaran data hasil jawaban responden terhadap kemampuan kerja yang didasarkan pada aspek pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi. Dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden, jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 50,15%, yang diikuti dengan jawaban setuju sebesar 44,31%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 5,54%, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

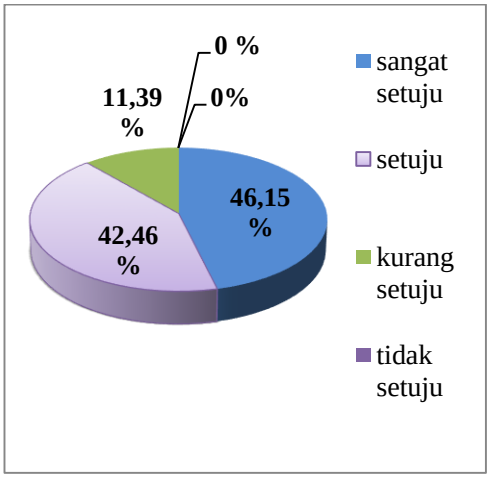
Deskriptif tentang Disiplin Kerja (X_2)



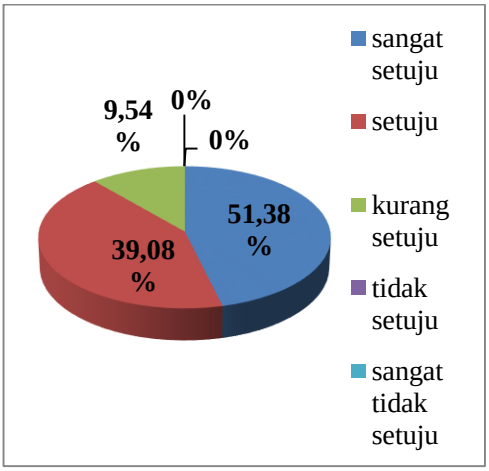
Gambar 1.
Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja

Dari beberapa pernyataan yang diajukan pada responden, jawaban responden tentang motivasi kerja pada gambar 2, menunjukkan bahwa penyebaran data hasil jawaban responden terhadap disiplin kerja yang didasarkan pada aspek ketepatan waktu, kesetiaan/patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, dan tanggung jawab yang tinggi. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 46,15%, yang diikuti dengan jawaban setuju sebesar 42,46%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 11,39%, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

CAM JOURNAL
Change Agent For Management Journal
STIE MUHAMMADIYAH TANJUNG REDEB
(EISSN 2621-0975) (PISSN 2622-3856)



Gambar 2.
Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja



Gambar 3.
Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

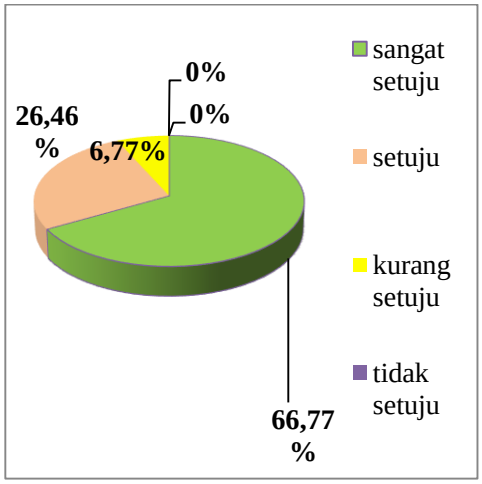
Deskriptif Tentang Motivasi Kerja (X_3)

Data pada gambar 3, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap motivasi kerja yang didasarkan pada aspek motivasi akan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berhubungan dengan rekan kerja, dan kebutuhan berkuasa. Dari beberapa pernyataan yang diajukan kepada responden terkait motivasi kerja, jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 51,38%, yang diikuti dengan jawaban setuju sebesar 39,08%, kemudian jawaban kurang setuju sebesar 9,54%, jawaban tidak setuju dan kurang setuju sebesar 0%.

Adapun beberapa pernyataannya antara lain:

Deskriptif Tentang Prestasi Kerja (Y)

Pada gambar 4, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap prestasi kerja yang didasarkan pada kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari beberapa pernyataan terkait prestasi kerja, jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 66,77%, yang diikuti dengan jawaban setuju sebesar 26,46%, kemudian jawaban kurang setuju sebsar 6,77%, jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0%.



Gambar 4.
Persentase Distribusi Jawaban Responden Terhadap Prestasi Kerja

Analisis Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melakukan pengujian variabel independen (variabel bebas) minimal dua variabel. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian seberapa besar pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y). berdasarkan hasil analisis berganda pada tabel 2, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: Y=1,017+0,280X1+0,221X2+0,313X3 +e *(standar error)*

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,017 yang terdiri dari kemampuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai mempuanyai nilai sebesar 1,017. Variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,280, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,221, serta variabel motivasi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,313.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh maing-masing variabel kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja terhada[prestasi kerja pegawai, yakni dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel. Dari hasil pengujian pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja maka diperoleh nilai t_{hitung}= 2,072 dan jumlah sampel (n)= 65, df=n-k=65-4= 61, maka t_{tabel}=1,999, karena nilai t_{hitung} 2,072>t_{tabel} 1,999 dan taraf signifikan 0,009<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja, maka diperoleh nilai t_{hitung} =2,357 dan t_{tabel} =1,999, karena nilai t_{hitung} 2,357>nilai t_{tabel} 1,999 dan taraf signifikan 0,022<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja, maka

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1(Constant)	1.017	.460		2.213	.031
Kemampuan Kerja	.280	.104	.285	2.702	.009
Disiplin Kerja	.221	.094	.272	2.357	.022
Motivasi Kerja	.313	.108	.321	2.891	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Lampiran Data SPSS (Statistical Product and Service Solution)versi 17

Tabel 3. Nilai Uji t

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
1(Constant)	2.213	.031
Kemampuan Kerja	2.702	.009
Disiplin Kerja	2.357	.022
Motivasi Kerja	2.891	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

diperoleh nilai t_{hitung} = 2,891 dan t_{tabel}= 1,999, karena nilai t_{hitung} 2,891>t_{tabel}

1,999 taraf signifikan 0,005<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4, dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai korelasi (nilai R) = 0,717 atau sebesar 71,1%. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yakni kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini didasarkan oleh pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut

sebesar 0,514. Ini berarti bahwa 51,4% variabel dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan,

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Modeummary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717[a]	.514	.490	.30817

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 5. Korelasi Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.017	.460		2.213	.031			
Kemampuan Kerja	.280	.104	.285	2.702	.009	.560	.327	.241
Disiplin Kerja	.221	.094	.272	2.357	.022	.596	.289	.210
Motivasi Kerja	.313	.108	.321	2.891	.005	.599	.347	.258

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Lampiran Data SPS (Statistical Product and Servi Solution) versi 17

Sugiono (2010), yakni 0,00-0,199= sangat rendah, 0,20-0,399= rendah, 0,40-0,599= sedang, 0,60-0,799=kuat, 0,80-1,000= sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5, hasil koefisien regresi diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 pada persamaan regresi tersebut yaitu disiplin, dan motivasi kerja, sedangkan sisianya sebesar 48,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil korelasi parsial pada tabel 5, menunjukkan pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,327 atau 32,7%, sedangkan pengaruh

variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,289 atau 28,9%, dan pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebsar 0,347 atau 34,7%.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda yakni:
$Y=1,017+0,280X_1+0,221X2+0,313X_3+e$, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,017 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari kekmpuan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai mempunyai nilai sebesar 1,017 , koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,280 yang artinya apabila variabel kemampuan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebsar 0,280 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,221 yang artinya apabila variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebsar 0,221 satuan dengan asumsi bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,313 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,313 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel kemampuan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) konstan.

Koefisien korelasi (R) = 0,717 atau sebesar 71,1%. Ini berarti bahwa semua variabel independen yakni kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514. Ini berarti bahwa 51,4% variabel dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil koefisien parsial menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,327 atau 32,7%, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebar 0,289 atau 28,9% , dan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,347 atau 34,7%.

Kemampuan kerja menurut Robbins (2006), adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja dalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan kerja pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan ditunjang oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Davis, 2000).

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap

prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan, hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 2,072>1,999 dan taraf signifikan 0,009 <0,05 dengan demikaina Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kemmapuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada oengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Rahmawati, dkk (2013), yang menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil analisis bawha secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai . Melalui hasil perhitungan, hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 2,357>1,999 dan taraf signifikan 0,022<0,05 dengan demikian, Ha ditolak dn Ho diterima. Pengujian ini secara statisitik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Rofi (2012) dan Silalahi (2014), yang menguji disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil analisis bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan, hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 2,891 >1,999 dan taraf signifikan 0,005<0,05 dengan demikain Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini didukung penelitian sebelumnya oleh Silalahi (2014), yang menguji motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan hasil analisis bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, sebaiknya perlu ditingkatkan disiplin kerja bagi pegawai melalui kesadaran pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan sebaiknya setiap pegawai diberikan kesempatan untuk dapat mengikuti diklat/pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, serta perlu adanya penghargaan terhadap kinerja pegawai yang dapat memotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, K. 2000. *Perilaku dalam Organisasi, Alih Bahasa, Agus Darma*. Jakarta: PT. Erlangga.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Cetakan kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Rahmawati, A.H., Djamhur H., Hamidah N.U. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6 (2), Desember 2013.*

Robbins. 2004. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Rofi, N.A. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya. Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, 3 (1), Mei 2012*.

Silalahi, P.B. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, 1 (1).*

Sukardi. 2009. Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemotivasian terhadap prestasi kerja petugas penyuluh lapangan pada dinas peternakan dan perikanan kabupaten Siak. *Tesis Program Magister Administrasi Publik. Bandung: Universitas Padjajaran.*

Sulistiani, Ambar Teguh, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Swasto, B. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan.* Malang: Bayu Media.

Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju.

Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan. *Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang*