

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA

The Effect of Work Motivation and Competence on Employee Performance through Work Discipline

Achmad¹

Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar

Email : achmadnai.hanafi@yahoo.com

Akmal Umar²

PPs STIE Amkop Makassar

Budiman³

PPs STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, dengan jumlah pegawai yang diteliti sebanyak 51 orang yang terdiri dari pegawai ASN dan Honorer, sehingga sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 4) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci : **Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Kinerja Pegawai.**

ABSTRACT

This research will conducted at the Takalar District Education Office, with a total of 51 employees being examined, consisting of ASN and Honorary employees, so that the sample used is saturated samples. Data collection tools using questionnaires were analyzed by testing validity and reliability. Data analysis and hypothesis testing using path analysis.

The results of this study indicate that: 1) Motivation has a positive and significant effect on Employee Discipline at the Takalar District Education Office. 2) Competence has a positive and significant effect on Employee Work Discipline at the Takalar District Education Office. 3) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at the Takalar District Education Office. 4) Competency has a positive but not significant effect on Employee Performance at the Takalar District Education Office. 5) Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at the Takalar District Education Office. 6) Motivation has a positive and significant effect on Performance through Employee Work Discipline at the Takalar District Education Office. 7) Competence has a positive and significant effect on Performance through Employee Work Discipline at the Takalar District Education Office.

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

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah telah disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan urusan pemerintah oleh Pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya, saat ini pemerintah daerah diberikan otonomi untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan di masing-masing daerah sesuai dengan asas otonomi.

Sesuai dengan hal tersebut, bahwa seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja ialah hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Mewujudkan kinerja yang semakin meningkat, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor disiplin dan motivasi. Disamping disiplin dan motivasi, kompetensi juga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan Mulyasa (2003).

Sejalan dengan uraian di atas, bahwa kinerja pegawai yang kurang memuaskan akan dapat diatasi dengan meningkatkan motivasi pegawai, kompetensi, dan disiplin kerja pegawai yang semakin baik. Hal ini yang terlihat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, dimana ditemukan masih adanya permasalahan kinerja pegawai yakni diantaranya kurangnya kualitas kerja dari beberapa pegawai, sebagian pegawai juga belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti, kerja sama tim dalam suatu pekerjaan juga masih terlihat kurang baik, serta permasalahan lainnya yang muncul di Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Fenomena ini disebabkan karena motivasi, disiplin dan kompetensi pegawai yang rendah, sebagaimana fenomena yang terlihat dimana pegawai kurang termotivasi dalam bekerja karena beberapa kebutuhannya kurang terpenuhi, masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai misalnya

dengan bolos kerja, datang dan pulang sebelum waktunya, adanya kesenjangan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai karena beberapa pegawai telah mengikuti pelatihan sedangkan ada pegawai yang belum dibekali dengan pelatihan yang memadai, serta berbagai permasalahan lainnya. Kondisi inilah yang diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2009), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Wukir (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kegiatan mendorong atau memberi semangat kerja pada seseorang, agar mau bekerja secara optimal agar guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga dapat diharapkan setiap karyawan atau pegawai dapat bekerja keras serta antusias untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Pengertian Kompetensi

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.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Konsep kompeten bahkan menjadi lebih rumit lagi dengan adanya pendapat beberapa orang bahwa kompetensi adalah penguasaan perilaku, pengetahuan dan ketrampilan. Sementara itu beberapa orang lain berpendapat bahwa kompetensi adalah efektivitas penggunaan pengetahuan dan ketrampilan, bukan pengetahuan dan ketrampilan itu sendiri. Salah satu cara untuk keluar dari rimba bahasa ini adalah dengan mengingat bahwa gaji berkaitan dengan kompetensi harus tergantung pada metode pengukuran kompetensi.

C. Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan

atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan karyawan yaitu:

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Sinunungan, 2005).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

D. Pengertian Kinerja

Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011) bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Selanjutnya Edwin (2007) mengatakan kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang harus diperhatikan dan kemampuan kerja yang dimilikinya.

Adapun menurut Mangkunegara (2010) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan pendekatan tingkat eksplanasi (penjelasan), dikarenakan tujuan dari penelitian ini yaitu menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yaitu pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap disiplin dan kinerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, yang beralamat di Jl. Khaeruddin Daeng Ngampa No.3, Pappa, Pattallassang, Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan 92461, Indonesia. Waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini selama tiga bulan lamanya yaitu mulai Bulan Mei sampai dengan Juli 2018.

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dengan jumlah pegawai 51 orang yang terdiri dari pegawai

ASN dan Honorer. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dengan jumlah pegawai 51 orang, yang berarti pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau sedikit.

HASIL PENELITIAN

A. Motivasi Kerja

Berdasarkan persepsi responden mengenai Motivasi Kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dapat dideskripsikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

<i>Indikator</i>	<i>STS</i>		<i>TS</i>		<i>R</i>		<i>S</i>		<i>SS</i>		<i>Mean</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	
<i>X1.1</i>	1	2,0	0	0	0	0	31	60,8	19	37,3	4,31
<i>X1.2</i>	0	0	1	2,0	2	3,9	33	64,7	15	29,4	4,22
<i>X1.3</i>	0	0	1	2,0	1	2,0	35	68,6	14	27,5	4,22
<i>X1.4</i>	1	2,0	2	3,9	0	0	34	66,7	14	27,5	4,14
<i>X1.5</i>	1	2,0	0	0	1	2,0	33	64,7	16	31,4	4,24

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa motivasi pegawai (X1) yang diukur dengan tanggung jawab (X1.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,31 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 60,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (37,3%) dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya masing-masing

Indikator perencanaan yang matang (X1.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (29,4%), ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa dalam bekerja pegawai memiliki perencanaan yang matang.

Indikator optimis (X1.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), serta ragu-ragu dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai optimis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Indikator apresiasi (X1.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), tidak setuju (3,9%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mengharapkan apresiasi dari pimpinan atas keberhasilan hasil kerja mereka.

Indikator persaingan (X1.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,24 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (31,4%) dan ragu-ragu serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu bersaing dengan sehat bersama rekan kerja di kantor.

B. Kompetensi

Berdasarkan persepsi responden mengenai kompetensi (X2) di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dapat dideskripsikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi Variabel Kompetensi (X2)

Indikator	STS		TS		R		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	1	2,0	2	3,9	35	68,6	13	25,5	4,18
X2.2	0	0	1	2,0	4	7,8	27	52,9	19	37,3	4,25
X2.3	0	0	1	2,0	0	0	41	80,4	9	17,6	4,14
X2.4	1	2,0	0	0	4	7,8	33	64,7	13	25,5	4,12
X2.5	0	0	1	2,0	2	3,9	30	58,8	18	35,3	4,27

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai (X2) yang diukur dengan mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional (X2.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,18 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (3,9%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional.

Indikator memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya (X2.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,25 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 52,9%; sedangkan sisanya sangat setuju (37,3%), ragu-ragu (7,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya.

Indikator menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (X2.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar

80,4%; sedangkan sisanya sangat setuju (17,6%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

Indikator memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik (X2.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,12 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (7,8%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik.

Indikator berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal (X2.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,27 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 58,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (35,3%) ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

C. Disiplin Kerja

Berdasarkan persepsi responden mengenai disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dapat dideskripsikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y1)

<i>Indikator</i>	<i>STS</i>		<i>TS</i>		<i>R</i>		<i>S</i>		<i>SS</i>		<i>Mean</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	
Y1.1	0	0	1	2,0	4	7,8	40	78,4	6	11,8	4,00
Y1.2	0	0	1	2,0	5	9,8	35	68,6	10	19,6	4,06
Y1.3	1	2,0	0	0	6	11,8	34	66,7	10	19,6	4,02
Y1.4	0	0	1	2,0	7	13,7	35	68,8	8	15,7	3,98
Y1.5	1	2,0	0	0	1	2,0	38	74,5	11	21,6	4,14

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai (Y1) yang diukur dengan datang tepat waktu (Y1.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,00 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 78,4%; sedangkan sisanya sangat setuju (11,8%), ragu-ragu (7,8%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai senantiasa datang tepat waktu di kantor.

Indikator pulang tepat waktu (Y1.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,06 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (19,6%), ragu-ragu (9,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai pulang kerja tepat pada waktunya.

Indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik (Y1.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,02 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (19,6%), ragu-ragu (11,8%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai disiplin dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Indikator tepat waktu dalam Penyelesaian pekerjaan (Y1.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 3,98 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (15,7%), ragu-ragu (13,7%), dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator ketaatan pada pakaian dinas (Y1.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 74,5%; sedangkan sisanya sangat setuju (21,6%), ragu-ragu serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai taat untuk senantiasa menggunakan pakaian dinas sesuai aturan yang berlaku di kantor.

D. Kinerja Pegawai

Berdasarkan persepsi responden mengenai kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar dapat dideskripsikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

<i>Indikator</i>	<i>STS</i>		<i>TS</i>		<i>R</i>		<i>S</i>		<i>SS</i>		<i>Mean</i>
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	
Y2.1	0	0	1	2,0	5	9,8	37	72,5	8	15,7	4,02
Y2.2	0	0	1	2,0	2	3,9	34	66,7	14	27,5	4,20
Y2.3	0	0	1	2,0	5	9,8	36	70,6	9	17,6	4,04
Y2.4	1	2,0	0	0	2	3,9	31	60,8	17	33,3	4,24
Y2.5	1	2,0	0	0	4	7,8	30	58,8	16	31,4	4,18
Y2.6	1	2,0	0	0	6	11,8	32	62,7	12	23,5	4,06

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y2) yang diukur dengan kualitas hasil pekerjaan (Y2.1), memiliki rata-rata jawaban

responden yakni 4,02 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 72,5%; sedangkan sisanya sangat setuju (15,7%), ragu-ragu (9,8%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Indikator inisiatif (Y2.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,20 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), ragu-ragu (3,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai senantiasa berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Indikator pengetahuan pegawai tentang pekerjaan (Y2.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,04 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 70,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (17,6%), ragu-ragu (9,8%), dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaannya.

Indikator kemampuan bekerja sama (Y2.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,24 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 60,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (33,3%), ragu-ragu (3,9%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu bekerjasama dengan baik.

Indikator ketelitian (Y2.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,18 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 58,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (31,4%), ragu-ragu (7,8%), serta sangat

tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai teliti dalam bekerja.

Indikator kemampuan kuantitas kerja (Y2.6), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,06 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 62,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (23,5%), ragu-ragu (11,8%) serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas kerja yang sesuai dengan harapan.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi pegawai (X1) yang diukur dengan Tanggung jawab (X1.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,31 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 60,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (37,3%) dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya masing-masing. Indikator Perencanaan yang Matang (X1.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (29,4%), ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa dalam bekerja pegawai memiliki perencanaan yang matang. Indikator Optimis (X1.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), serta ragu-ragu dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden

mempersiapkan mayoritas setuju bahwa pegawai optimis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator Apresiasi (X1.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), tidak setuju (3,9%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersiapkan mayoritas setuju bahwa pegawai mengharapkan apresiasi dari pimpinan atas keberhasilan hasil kerja mereka. Indikator Persaingan (X1.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,24 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (31,4%) dan ragu-ragu serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersiapkan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu bersaing dengan sehat bersama rekan kerja di kantor.

B. Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Kompetensi pegawai (X2) yang diukur dengan Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional (X2.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,18 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (3,9%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersiapkan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional. Indikator Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya (X2.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,25 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 52,9%; sedangkan sisanya sangat setuju (37,3%), ragu-ragu (7,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersiapkan mayoritas setuju bahwa pegawai memiliki

pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. Indikator Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (X2.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 80,4%; sedangkan sisanya sangat setuju (17,6%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Indikator Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik (X2.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,12 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (7,8%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik. Indikator Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal (X2.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,27 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 58,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (35,3%) ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

C. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi pegawai (X1) yang diukur dengan Tanggung jawab (X1.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,31 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 60,8%; sedangkan sisanya

sangat setuju (37,3%) dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya masing-masing. Indikator Perencanaan yang Matang (X1.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (29,4%), ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa dalam bekerja pegawai memiliki perencanaan yang matang. Indikator Optimis (X1.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,22 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), serta ragu-ragu dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai optimis dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Indikator Apresiasi (X1.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (27,5%), tidak setuju (3,9%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mengharapkan apresiasi dari pimpinan atas keberhasilan hasil kerja mereka. Indikator Persaingan (X1.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,24 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (31,4%) dan ragu-ragu serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu bersaing dengan sehat bersama rekan kerja di kantor.

D. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, menunjukkan dimana kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberi makna bahwa meskipun kompetensi pegawai meningkat, namun tidak serta merta akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar.

Hasil analisis ini sesuai dengan temuan dari penelitian sebelumnya yakni Dhermawan, *et al.*, (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian halnya dengan Linawati (2011) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat signifikan 0,941 yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 (α).

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang baik belum tentu akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan kinerja yang lebih baik. Misalnya dikarenakan salah satu unsur pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tidak seimbang, kurangnya bersosialisasi dengan orang di semua tingkatan dalam organisasi, serta unsur pengetahuan (*knowledge*) pegawai tidak terlalu berpengaruh, maka tidak aneh kalau kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai (X2) yang diukur dengan Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional (X2.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,18 dengan jawaban responden tertinggi yakni

setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (3,9%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional. Indikator Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya (X2.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,25 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 52,9%; sedangkan sisanya sangat setuju (37,3%), ragu-ragu (7,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. Indikator Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (X2.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 80,4%; sedangkan sisanya sangat setuju (17,6%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Indikator Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik (X2.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,12 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 64,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (25,5%), ragu-ragu (7,8%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik. Indikator Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal (X2.5), memiliki rata-rata jawaban

responden yakni 4,27 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 58,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (35,3%) ragu-ragu (3,9%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

E. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja pegawai (Y1) yang diukur dengan Datang tepat waktu (Y1.1), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,00 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 78,4%; sedangkan sisanya sangat setuju (11,8%), ragu-ragu (7,8%) dan tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai senantiasa datang tepat waktu di kantor. Indikator Pulang tepat waktu (Y1.2), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,06 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,6%; sedangkan sisanya sangat setuju (19,6%), ragu-ragu (9,8%), serta tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai pulang kerja tepat pada waktunya. Indikator Menggunakan peralatan kantor dengan baik (Y1.3), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,02 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 66,7%; sedangkan sisanya sangat setuju (19,6%), ragu-ragu (11,8%), dan sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai disiplin dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik. Indikator Tepat waktu dalam Penyelesaian pekerjaan (Y1.4), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 3,98 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 68,8%; sedangkan sisanya sangat setuju (15,7%), ragu-ragu (13,7%), dan tidak

setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator Ketaatan pada pakaian dinas (Y1.5), memiliki rata-rata jawaban responden yakni 4,14 dengan jawaban responden tertinggi yakni setuju dengan persentase sebesar 74,5%; sedangkan sisanya sangat setuju (21,6%), ragu-ragu serta sangat tidak setuju (2,0%). Artinya bahwa responden mempersepsikan mayoritas setuju bahwa pegawai taat untuk senantiasa menggunakan pakaian dinas sesuai aturan yang berlaku di kantor.

F. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, menunjukkan dimana disiplin kerja efektif sebagai variabel intervening antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Temuan ini memberi makna bahwa semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan semakin meningkat secara signifikan jika didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik dari pegawai di kantor.

Ayer, *et al.*, (2016) bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Artinya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

G. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, menunjukkan dimana disiplin kerja efektif sebagai variabel intervening antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar. Temuan ini memberi makna bahwa semakin meningkatnya kompetensi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan semakin meningkat secara signifikan jika didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik dari pegawai di kantor.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Revita, 2015). Artinya, seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi yang ditunjukkan dengan disiplin yang tinggi sehingga hasil akhir yang tercapai adalah kinerja yang lebih baik.

SIMPULAN

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja, maka disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan meningkat secara signifikan.

- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya semakin meningkatnya kompetensi pegawai dalam bekerja, maka disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan meningkat secara signifikan.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan meningkat secara signifikan.
- d. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya meskipun kompetensi pegawai meningkat, namun tidak serta merta akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar
- e. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya semakin meningkatnya disiplin pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan meningkat secara signifikan.
- f. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya semakin meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan semakin meningkat secara signifikan jika didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik dari pegawai di kantor.
- g. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, artinya

meningkatnya kompetensi pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar juga akan semakin meningkat secara signifikan jika didukung oleh disiplin kerja yang lebih baik dari pegawai di kantor.

REFERENSI

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong, M & Murlis,H. 2003. *Manajemen Imbalan*, Edisi pertama. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- As'ad, 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Ayer, Johannes E., L.R.J. Pangemanan., Y.P.I Rori. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46
- Dhermawan, Anak Agung. N. Bagus., I Gde A. Sudibya., dan I Wayan M. Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Fadillah, Rozi., Sulastini., dan N. Hidayati. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handayani., dan Bachri. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 3, Oktober 2014.
- Hariwijaya, M.,Triton, 2007, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi*, Cetakan Pertama, Tugu Publisher, Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- _____, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Thoha. Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Juanim, 2009, *Analisis Jalur Dalam Riset Pemasaran*, Bandung ; Universitas Pasundan
- Juhana, Dudung., Kadir, dan D. Yahya. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 74-85 ISSN 2443-0633.
- Juwita, J. (2018). PENGARUH INSENTIF, PENEMPATAN DALAM JOB DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BOSOWA UTAMA CORPORATION DI MAKASSAR). SEIKO: Journal of Management & Business, 1(2), 168-175.
- Kumarawati, Raka dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4 No 2 : 63 - 75.
- Linawati, S. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(3).
- Maddatuang, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa*. SEIKO: Journal of Management & Business, 1(1), 78-90.
- Mailiana. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari 2016.
- Mangkunegara , Anwar Prabu, 2008, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- _____, 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat. Bandung: Refika Aditama
- _____, 2010, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama.
- Martin. 2006. *Elementary Science Methods a Constructivist Approach*. New York: Thomson Wadsworth

- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Mohklas. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kecamatan Gayamsari Kota Semarang)*. Fokus Ekonomi Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 99 – 119.
- Muhy Herwa Abdul. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pelayaran*. Unpad. Tesis.
- Mulyasa. 2003. *Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Cetakan ke 3. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, T.B. 2012. *Analisis motivasi kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap disiplin karyawan pada PT.Kertas Padalarang*. Universitas Komputer Indonesia.
- Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Novita N., A.L. Tumbel., dan J.S.B. Sumawauw. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Adidayah Tangguh Di Kabupaten Pulau Taliabu*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4525-4534.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Syofian, 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: BumiAksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Soejono, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- Sugiyono, 2003. *Cetakan kelima, Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- _____, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- _____, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Jakarta: Caps.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta

Suwatno, & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Spencer, Lyle & Signe M. **Spencer**. 2013. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Stoner, A.F, James, et. al,. 2005. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa: Alexander Sindoro : PT Buana Ilmu Populer. Jakarta.

Syafiie, Inu Kencana. (2003). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung:Refika Aditama

Yusi dan Umiyati Idris, 2009, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*, Citrabooks Indonesia, Jakarta.

Thaief, Ilham., Aris B., Priyono., dan Mohamad Syafi'i I. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 Published by Canadian Center of Science and Education

Thoha, 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Devisi Buku Perguruan Tinggi , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Tika, Moh. Pabundu, 2006. *Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wukir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan Pertama. Jakarta: Multi Presindo.