

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAROS

¹Najmyah, ²Nurhayati Azis

Email :

¹najmyah@gmail.com

²nurhayatiazis@yahoo.co.id

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis kompetensi, motivasi, kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, dan 2) Mengetahui faktor yang dominan dan pengasruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan, Kinerja

PENDAHULUAN

Pembangunan di bidang agama merupakan bagian integral pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan Indonesia yang damai, adil, demokratis dan sejahtera. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945, bahwa Negara dan Pemerintah berkewajiban memberikan jaminan dan perlindungan atas hak setiap warganya untuk memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, serta memberikan fasilitasi dan pelayanan pemenuhan hak dasar warga tersebut. Dengan demikian, aspek perlindungan, pemajuan, penegakan dan pembunahan hak beragama sebagai bagian dari hak asasi warga Negara menjadi landasan pokok bagi program pembangunan di bidang agama.

Program pembangunan di bidang Agama dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program-program prioritas Kementrian Agama dalam membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama khususnya di Kabupaten Maros. Kementrian Agama Kabupaten Maros mengembang visi adalah terwujudnya masyarakat yang taat beragama, maju, sejahtera dan cerdas saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah

Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan misi yang diemban adalah: 1) meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan dan pelayanan kehidupan beragama; 2) meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan; 3) meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama; 4) meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji; 5) memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan; 6) memperkokoh kerukunan umat beragama; 7) mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

Sumber daya manusia yang maju dalam kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kementerian Agama adalah pegawai turut berperan dalam serta dalam penyelenggaraan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan Umrah, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi, pengkoordinasian, dan pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kabupaten/Kota. Pegawai negeri sipil yang berprestasi dan profesional menurut visi, misi dan tujuan organisasi yang mengembangkan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karenanya dituntut adanya kompetensi, motivasi kerja dan kedisiplinan, kedisiplinan yang handal dalam melaksanakan tugasnya baik secara intern maupun ekstern dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan dinamis dalam menyelesaikan tugas.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja (Siagian, 2008).

Kompetensi menekankan pada keberhasilan melaksanakan tugas. Penekanan pada keberhasilan kerja dalam kompetensi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: 1) faktor internal atau faktor dari dalam individu, dan 2) faktor eksternal dari luar atau sering disebut faktor lingkungan (As'ad, 2001).

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Motivasi terkait dengan upaya kerja dengan kinerja atau performa kerja. Motivasi memprediksi upaya. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan kerjanya dan organisasi tempat dia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinasi penting bagi kinerja individual. (Hasibuan, 2009).

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Setiap perusahaan/organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya dapat meningkat. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 2003).

H3 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros

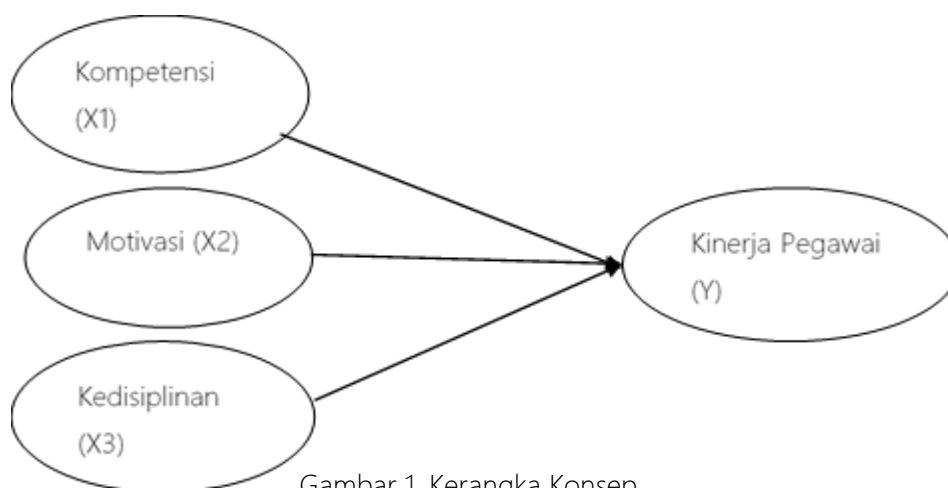
Peningkatan kinerja pegawai dilakukan secara komprehensif dan integral yang diarahkan pada peningkatan kompetensi (kualitas/professional) serta kemandirian pegawai. Dengan peningkatan produktivitas melalui peningkatan kompetensi maka pegawai diharapkan mampu mendukung program pemerintah, meningkatkan daya saing, memiliki kesadaran dan motivasi terhadap produktivitas etos kerja serta mempunyai wawasan komitmen kebangsaan yang berdasarkan iman dan taqwa. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi.

H4 : Motivasi merupakan variabel berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif. Pengukuran kinerja suatu instansi hanya lebih ditekankan kepada kemampuan instansi tersebut dalam menyerap anggaran. Suatu instansi dikatakan berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen anggaran pemerintah, walaupun hasil maupun dampak dari pelaksanaan program tersebut masih jauh di bawah standar. Untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah, maka seluruh aktivitas instansi tersebut harus dapat diukur dan pengukuran tersebut tidak semata-mata kepada input (masukan) dari program, tetapi lebih ditekankan kepada keluaran, proses, manfaat dan dampak.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dan fenomena yang ditemukan di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros dalam beberapa tahun terakhir ini menunjukkan kondisi pegawai yang ada saat ini pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya

pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, maka kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey dan menyebar kuesioner untuk menganalisis data dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Cara menentukan jumlah sampel digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Slovin yang dikutip oleh (Umar, 2010) yang diperoleh jumlah sampel sebanyak 79 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.920	3	4.640	97.418	.000 ^a
Residual	3.572	75	.048		
Total	17.492	78			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

Sumber : Data Diolah 2018

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 97.418, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=79$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,74 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung $>F$ -tabel atau $97.418 > 2,74$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Selanjutnya mengetahui besar pengaruh secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan. Berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros digunakan koefisien determinasi (R^2). Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.788	.21824

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_X3, Kompetensi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian determinasi, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,796. Angka koefisien determinasi ini menyatakan kompetensi, motivasi dan kedisiplinan pada Kementerian Agama Kabupaten Maros adalah sebesar 79,6%, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.311	.268		1.162	.249		
	Komptensi_X1	.184	.053	.216	3.480	.001	.707	1.415
	Motivasi_X2	.450	.074	.512	6.094	.000	.385	2.596
	Kedisiplinan_X3	.295	.076	.300	3.900	.000	.461	2.171

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel 3 menunjukkan variabel kompetensi, motivasi dan kedisiplinan secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 diperoleh dari (df=79; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikannya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi <0,05 yaitu variabel kompetensi dengan t-hitung 3,480 >2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan), motivasi dengan t-hitung 6,094 >2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan), dan kedisiplinan t-hitung 3,900 >2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan). Selanjutnya pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ / $Y = 0,311 + 0,184 X_1 + 0,450 X_2 + 0,295 X_3$.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut : (a) Konstanta (b_0) = 0,311 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kompetensi, motivasi dan kedisiplinan, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,311, (b) $b_1 = 0,184$ yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin efektif motivasi, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,216 atau 21,6 persen, (c) $b_2 = 0,450$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,512 atau 51,2 persen dan (d) $b_3 = 0,295$ yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,300 atau 30,0 persen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros, dan di antara ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Maros, akan diuraikan sebagai berikut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini menunjukkan pentingnya tingkat kompetensi para pegawai dalam penempatan dan pemberian tugas serta tanggung jawab yang tepat sehingga dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya yang dapat meningkatkan kinerjanya, dan apabila kompetensi pegawai sesuai dengan penempatan dan pemberian tugas pegawai maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Kemampuan intelektual atau pengetahuan pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaan harus lebih diperhatikan, demikian pula keterampilan dan kemampuan pengendalian emosi para pegawai harus menjadi perhatian utama. Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai harus disesuaikan dengan kedudukan/posisinya sehingga memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dibidang tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung oleh pegawai yang berkompotensi tinggi. Menurut (Robbins, 2001), kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu: kemampuan intelektual; dan kemampuan fisik.

Apabila pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros memiliki kemampuan intelektual atau pengetahuan dan keterampilan memadai dalam mengerjakan pekerjaannya maka tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan diselesaikan tepat pada waktunya dengan hasil yang baik dan memuaskan pimpinan, demikian pula jika pegawai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya yang ditunjang dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kedudukan/posisinya maka pegawai tersebut akan memahami setiap pekerjaan yang dilakukannya dan akan mencurahkan tenaga dan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Hadiwijaya & Hasan, 2016), mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumberdaya manusia sangat diperlukan. Mengingat pengetahuan memberikan andil didalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari 3 unsur yaitu; jenjang pendidikan yang diamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang ditekuni. Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dapat diukur berdasarkan 5 sifat/karakteristik dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Menurut (Vathanophas, 2007) karakteristik dasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik; (b) keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental; (c) perangai/sifat, yaitu karakteristik fisik atau tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi; (d) konsep diri, mencakup sikap, nilai atau image diri dari seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kusuma & Prihatsanti, 2016) dengan judul Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawan bagian Produksi Pt . Argamas Lestari Semarang”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, hal ini disebabkan karena motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros masih kurang. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros merasa telah mendapatkan imbalan (insentif, honor dll.) dan penghargaan sesuai pencapaian prestasi kerja yang dilakukannya, demikian pula pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros merasa bahwa setiap pekerjaan yang dihasilkan, diteima dan diakui dalam lingkungan pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu penyebab tingginya motivasi kerja para Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai sudah sangat baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. (Siagian, 2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Apabila pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros mendapatkan imbalan dalam (insentif, honor, dll) dan penghargaan sesuai pencapaian prestasi kerjanya maka pegawai akan mencurahkan tenaga dan waktu semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya, demikian pula jika pegawai merasa setiap pekerjaan yang dihasilkan diterima, dan diakui dalam lingkungan pekerjaannya maka tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan diselesaikan tepat waktu dan selalu baik serta memuaskan pimpinan. (Hasibuan, 2009), menyatakan bahwa orang akan tergerak untuk bekerja jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan dipenuhinya kebutuhan seperti yang diharapkan akan membentuk sikap mental yang untuk berprestasi dan jika lingkungan kerja mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rukmana, 2016) dengan judul Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan”.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros

Kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kedisiplinan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kedisiplinan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: patuh pada tata tertib; taat melaksanakan pekerjaan; memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan; dan rajin dalam berbagai kegiatan kantor. Keempat indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kedisiplinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros adalah indikator rajin dalam berbagai kegiatan kantor, kemudian disusul indikator patuh pada tata tertib, dan indikator taat melaksanakan pekerjaan. Sedangkan indikator memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kedisiplinan pegawai, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kedisiplinan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ t tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kedisiplinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan reliabel (handal).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2009), kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah wawasan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu wawasan. Tingkah laku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dan pengaruhnya menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Oleh karena itu, kedisiplinan masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, yang berarti semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, (1) Kompetensi dan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin meningkat Kompetensi, maka kinerja pegawai semakin meningkat pula, (2) motivasi dan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi, maka kinerja pegawai semakin meningkat, (3) Kedisiplinan pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Hal ini berarti semakin meningkat kedisiplinan, maka kinerja pegawai semakin meningkat dan (4) Variabel motivasi dan pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan positif antara kinerja pegawai dan motivasi, berarti bahwa setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dikemukakan maka berikut ini diajukan beberapa saran, (1) Variabel kompetensi, motivasi dan kedisiplinan agar dapat menjadi perhatian bagi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros, (2) Variabel kedisiplinan dan motivasi sangat perlu diperhatikan karena kedua variabel ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros. Ketepatan waktu datang/pulang kerja dan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu serta penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya harus lebih diperhatikan, (3) untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros maka masih perlu bersikap dan berperilaku yang ditunjukkan sebagai bagian dari dorongan atau dukungan yang berasal dari dalam dan luar diri pegawai dan (4) Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek yang berbeda, misalnya lokasi yang berbeda atau stratifikasi yang berbeda karena perbedaan tersebut memungkinkan hasil penelitian yang berbeda.

REFERENSI

- Hadiwijaya, H. and Hanafi, A. (2016) '*Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan*', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), pp. 407–418. doi: 10.1109/Oceans-Spain.2011.6003480.
- Hasibuan 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusuma, K. A. and Prihatsanti, U. (2016) '*Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawan bagian Produksi Pt. Argamas Lestari Semarang*', 5(April), pp. 317–321.
- Rukmana, R. (2016) '*Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan*', *Jurnal Kontigensi*, Vol. 4(1), pp. 57–75. doi: 10.1042/bse0550051.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2001. *Organizational behavior*.

Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Sumual, T. E. M., Hughes, R. L. and Ginnett, R. C. (2018) '*Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Negeri Manado*', 31(1), pp. 71–80. doi: 10.1103/PhysRevLett.84.4164.

Umar, H., 2010. *Desain penelitian manajemen strategik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Vathanophas, V., 2007. *Competency requirements for effective job performance in Thai public sector*. *Contemporary Management Research*, 3(1), p.45.

Warsono, 2003. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Bayumedia Publisih, Malang.