

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KOLAKA UTARA**

**Munawir Arfah<sup>1</sup>, Nurdin Latif<sup>2</sup>, Ansar Taufiq<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen – Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar  
[fajriawhy88@gmail.com](mailto:fajriawhy88@gmail.com), [latifnurdin7@gmail.com](mailto:latifnurdin7@gmail.com), [ansar\\_athary@yahoo.co.id](mailto:ansar_athary@yahoo.co.id)

### **A BSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,252 > 0,05$ . Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Secara simultan kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.*

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and work discipline on employee performance at the Department of Education and Culture of North Kolaka Regency. The study employed a quantitative associative approach. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results indicate that competence does not significantly affect employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence, work motivation, and work discipline significantly affect employee performance. These findings indicate that motivation and discipline are the main factors contributing to employee performance improvement.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi sektor publik dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan berbagai faktor pendukung seperti kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.

## **HIPOTESIS**

- H1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.
- H2. Diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.
- H3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.
- H4. Diduga bahwa kompetensi, Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Kompetensi**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai.

### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan dengan semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja meliputi semangat kerja, ketekunan, orientasi pencapaian target, inisiatif, dan kemampuan bekerja sama.

### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi. Disiplin yang baik akan meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

### **d. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi

dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Model penelitian:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Kompetensi
- $X_2$  = Motivasi Kerja
- $X_3$  = Disiplin Kerja
- 

## **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y=1.501+0.192X_1+0.578X_2+0.275X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

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

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,252 lebih besar dari 0,05 sehingga kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

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

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

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

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja.

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

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan organisasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu.

Secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mampu meningkatkan ketiga aspek tersebut secara terintegrasi.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara dengan nilai signifikansi  $0,252 > 0,05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$ .
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ .
4. Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (15th ed.). Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Daft, R. L. (2020). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan - Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriasari, A., & Wulansari, P. (2020). The Effect of Competence and Work Discipline on Work Productivity of Employee. *ALMANA : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 79–86.
- Ghazali, R., Mahardiana, L., & Risnawati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(1), 69–78.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Rajawali Press.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehiono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Rajawali Press.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Noviyanti, & Ismaya, S. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(1), 79–88.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sudirman, Ohoiledwarin, G. P., Yuliana, R., Arta, D. N. C., & Hartanto. (2023). Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Education Office. *JIRK - Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3589–3594.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Sutojo, S. (2016). *Membangun Citra Perusahaan: Building The Corporate Image*. PT. Damar Mulia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (11th ed.). Bumi Angkasa.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 42–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.