

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA KOTA MAKASSAR

*by Badaruddin Badaruddin*

---

**Submission date:** 30-Dec-2021 03:34PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1736423452

**File name:** Jurnal\_Ibnu\_Munzier,\_Mashur,\_Badar.pdf (793.73K)

**Word count:** 3493

**Character count:** 21569

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BAPENDA KOTA MAKASSAR**

Ibnu Munzier Hasri Gani<sup>1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Badaruddin<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup>[variousshoot@gmail.com](mailto:variousshoot@gmail.com), <sup>2</sup>[mashur\\_razak@yahoo.co.id](mailto:mashur_razak@yahoo.co.id), <sup>3</sup>[badar@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:badar@stienobel-indonesia.ac.id)

**Abstrak**

Rendahnya realisasi daripada nilai target yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu contoh manajemen pekerjaan yang kurang efektif adalah mekanisme perparkiran yang sebagian besar objek parkir masih menggunakan sistem manual. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar pada bulan September sampai bulan Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 dengan sampel 73 Orang. Sampel tersebut diperoleh karena semua populasi dijadikan sampel namun hanya 73 responden yang mengembalikannya dan jumlah tersebut dianggap sudah memenuhi syarat berdasarkan rumus slovin dengan margin error 10 persen yang jumlahnya 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan telaah dokumentasi. Data yang ada diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

**KataKunci :** Pengaruh, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, Kinerja.

**Abstract**

Lower realization than predetermined target values. One example of ineffective work management is the parking mechanism where most parking objects still use the manual system. This study aims to determine the effect of competence, work motivation and work discipline on the performance of employees of the Makassar City Regional Revenue Board either partially or simultaneously. This type of research is quantitative with a survey approach. This research was conducted at the Makassar City Regional Revenue Agency Office from September to October 2020. The population in this study was 139 with a sample of 73 people. The sample was obtained because all populations were sampled but only 73 respondents returned it and this number was deemed to have met the requirements based on the Slovin formula with a margin of error of 10 percent, totaling 58 people. Data collection techniques using questionnaires, observation, and review documentation. Existing data are processed using the SPSS application to carry out an impact test. The results showed that partially, competence has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive but not significant effect on employee performance. Work discipline has a positive but not significant effect on employee performance. Simultaneously, employee competence, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Regional Revenue Agency.

**Keywords :** Key Words: Influence, Competence, Motivation, Discipline, Performance.

## PENILAIAN

Sumber Daya Manusia merupakan hal paling penting dalam setiap organisasi. Semakin baik kemampuan pegawai, maka semakin baik pula kinerja dalam organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasinya.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) acap mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Pasalnya, para PNS dinilai kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan berdisiplin serta beretos kerja rendah.

4

Tabel 1: Target dan Realisasi Penerimaan Pajak Daerah Kota Makassar Tahun 2020

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
<b>Pajak Restoran</b>				
1	April	8.719.832.198.	6.844.932.732.	78,50
2	Mei	8.719.832.198.	3.039.634.819.	34,86
3	Juni	8.719.832.198.	4.587.447.284.	52,61
	<b>Jumlah</b>	<b>26.159.496.594.</b>	<b>14.472.014.835.</b>	<b>55,32</b>
<b>Pajak Reklame</b>				
1	April	3.416.666.667.	2.917.288.241.	85,38
2	Mei	3.416.666.667.	1.512.303.020.	44,26
3	Juni	3.416.666.667.	1.246.346.335.	36,48
	<b>Jumlah</b>	<b>10.250.000.001.</b>	<b>5.675.934.596.</b>	<b>55,37</b>
<b>Pajak Parkir</b>				
1	April	916.666.667.	458.119.383.	49,98
2	Mei	916.666.667.	129.268.737.	14,10
3	Juni	916.666.667.	165.787.073.	18,09
	<b>Jumlah</b>	<b>2.750.000.001.</b>	<b>753.175.193.</b>	<b>27,39</b>
<b>Pajak Hotel</b>				
1	April	6.000.000.000.	1.531.542.057.	25,53
2	Mei	6.000.000.000.	417.521.558.	6,96
3	Juni	6.000.000.000.	626.945.007.	10,45
	<b>Jumlah</b>	<b>18.000.000.000.</b>	<b>2.576.008.622.</b>	<b>14,31</b>
<b>Pajak Hiburan</b>				
1	April	2.500.000.000.	1.187.080.321.	47,48
2	Mei	2.500.000.000.	1.349.412.	0,05
3	Juni	2.500.000.000.	8.723.904.	0,35
	<b>Jumlah</b>	<b>7.500.000.000.</b>	<b>1.197.153.637.</b>	<b>47,88</b>

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan persentase capaian penerimaan pajak di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar yang masih sangat rendah. Semua sektor penerimaan pajak sebagaimana dicantumkan pada tabel 1 di atas tersebut untuk 3 (tiga) bulan terakhir masih jauh dari harapan karena belum ada yang bisa mencapai 100%.

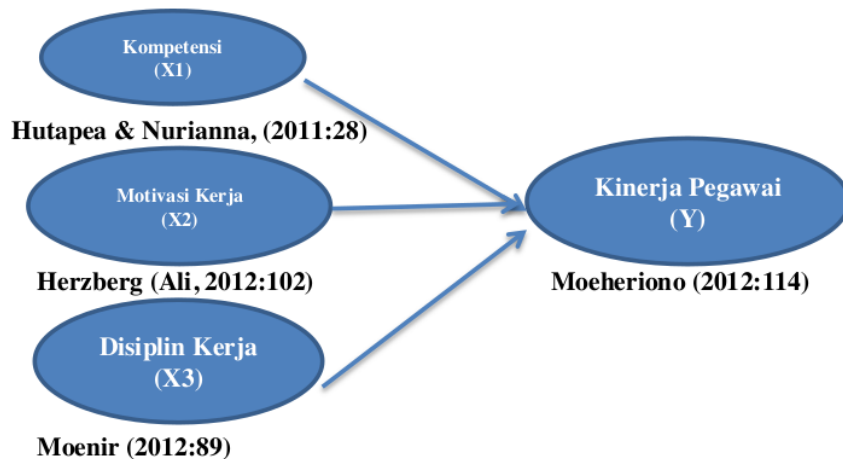
Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Sebagaimana hasil penelitian Subriah, dkk dalam Jurnal Nobel Management Review (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Selain itu, hasil penelitian juga ditemukan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian Muhayyar Sabir, dkk dalam Jurnal Nobel Management Review (2020:112-125), menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X), kompetensi individu, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru. Namun kompetensi individu (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru, dibandingkan dengan variabel disiplin kerja dan pengawasan.

Namun sedikit berbeda dengan hasil penelitian Febiningtyas & Ekaningtyas (The Indonesian Accounting Review, 2014: 97 – 106), bahwa Simultaneous Test (F test) shows that this research model is said fit. While Partial Test (t test) shows that only leadership and work discipline that have significant effect on employee performance (Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa penelitian ini model dikatakan fit. Sedangkan Uji Parsial (Uji t) menunjukkan hanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dimilikinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas, maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
- 2) Kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

26

### METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan, yakni Bulan September 2020 sampai Bulan Oktober 2020.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 Orang. Pemilihan sampling dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, namun tidak menuntut kepada responden untuk mengembalikan semua populasi tersebut yang penting memenuhi standar minimal (sampel). Sebagaimana rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan adalah 10% (0,1). Jadi, Sampelnya sebanyak 73 Orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pemberian kuesioner, observasi dan telaah dokumentasi.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden dan data sekunder melalui observasi dan telaah dokumentasi serta sumber rujukan data lainnya.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode asosiatif hubungan kausal serta data yang diambil berdasarkan ranking. Pada pengujian maka digunakan metode analisa regresi berganda. Metode ini dilakukan untuk mencari pengaruh variabel X (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen).

Pada analisis regresi, setiap data yang diperoleh dari lapangan variabel X maupun variabel Y diperoleh dengan menggunakan angket skala Likert masing-masing dari yang terbesar hingga yang terkecil, yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1. Pengujian hipotesis disesuaikan dengan analisis sebelumnya yaitu analisis regresi berganda dengan rumus yang digunakan oleh Sugiyono (2011:49) yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

X = Rata-rata X

Y = Rata-rata Y

$\sum$  = Jumlah

$X_i$  = Nilai X sampai ke i

$Y_i$  = Nilai Y sampai ke i

$n$  = Jumlah responden

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan kepada instrument yang dibagikan kepada responden. Adapun caranya adalah dengan membandingkan nilai pada setiap butir pernyataan yang terdapat kuesioner dengan totalnya. Selanjutnya membandingkan nilai r tabel dengan r hitung. Jika nilai *Corelated Item Total Corelation*

(r hitung) > nilai r tabel dan nilai positif maka setiap butir pertanyaan pada setiap penelitian dinyatakan valid dan sebaiknya jika nilai r hitung > nilai r tabel dan nilainya negatif maka setiap butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Ghazali (2010:64).

Pengujian *realibilitas* instrumen dalam penelitian ini menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan untuk pengujian *realibilitas*nya digunakan uji statistik Cronbach's Alpha dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten (Sujarwana, 2014).

Uji t bertujuan melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Pengujian hipotesis untuk uji F dikatakan untuk melihat signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**

Tabel 4 Uji T (nilai t tabel: 1.994, sig (p): 0.05)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,406	6,821		1,819	,073
	Total X1 kompetensi	,362	,151	,273	2,405	,019
	Total X2 Motivasi Kerja	,119	,085	,156	1,404	,165
	Total X3 Disiplin Kerja	,312	,182	,192	1,713	,091

a. Dependent Variable: Total Y Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini terlihat dari signifikan kompetensi (X<sub>1</sub>) 0,019 < 0,05, dan nilai t<sub>tabel</sub> = t (α/2; n-k-1 = t (0,025;69) = 1,99495. Berarti nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (2.405>1.99495), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) 0,165 > 0,05, dan nilai t<sub>tabel</sub> = t (α/2; n-k-1 = t (0,025;69) = 1,99495. Berarti nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (1,404<1.99495), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak.

Variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) 0,091 > 0,05, dan nilai t<sub>tabel</sub> = t (α/2; n-k-1 = t (0,025;69) = 1,99495. Berarti nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari t<sub>tabel</sub> (1,713<1.99495), maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak.

Uji F (nilai F tabel: 2.74, sig (p): 0.05)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,409	3	161,803	5,136	,003 <sup>a</sup>
	Residual	2173,632	69	31,502		
	Total	2659,041	72			

a. Predictors: (Constant), Total X3 Disiplin Kerja, Total X2 Motivasi Kerja, Total X1 kompetensi

b. Dependent Variable: Total Y Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 5,136 dengan nilai Ftabel adalah 3,13<sup>5</sup> hingga nilai Fhitung > Ftabel atau 5,455 > 3,13 dan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

### Pembahasan

Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,354. Artinya jika variabel kompetensi (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar meningkat sebesar 0,354. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi kompetensi pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

<sup>39</sup> bagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Revita (eJurnal katalogies, 2015) bahwa <sup>33</sup> hasil uji hipotesis secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. <sup>57</sup>

Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai karena menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai. Tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik sudah lama didengungkan. Oleh karena itu, pemerintah daerah terus berupaya untuk <sup>37</sup> dapat meningkatkan kompetensi pegawainya.

Salah Satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, keterampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan <sup>43</sup> pelayanan yang terbaik.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,114. Artinya jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) <sup>33</sup> maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar meningkat sebesar 0,114. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga

semakin tinggi motivasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya insentif yang cukup tinggi diberikan kepada pegawai namun belum bisa berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan kata lain, lemahnya dorongan atau keinginan untuk bekerja dari dalam diri pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Selain itu, rendahnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan rendahnya peranan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai masih minim. Hal tersebut dapat dilihat pada rendahnya pengakuan pimpinan yang ditandai dengan tidak adanya pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi menjadi salah satu hal yang penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayer, dkk. (Jurnal Agri, 2016) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Supiori karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai untuk mau meningkatkan kualitas kerja, bertanggungjawab serta selalu optimis untuk meraih keberhasilan sehingga semakin tinggi motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,318. Artinya jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar meningkat sebesar 0,318. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Hal tersebut dikarenakan masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan aturan yang telah dibuat. Dengan demikian, aturan atau Sistem Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat bukannya untuk ditaati namun hanya sekedar dijadikan formalitas dan pelengkap semata padahal akan dapat menjadikan kinerja pegawai Bapenda Kota Makassar lebih maksimal dengan mematuhi aturan dan menerapkan SOP dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman Basalamah, dkk (2018) bahwa hanya variabel kompetensi dan motivasi yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disatu pihak penerapan disiplin pegawai merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi dan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Haedar, dkk. (Mentari, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial dan parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Namun, variabel disiplin kerja yang sangat dominan pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya.

Secara parsial (terpisah) hanya kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Sementara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Makassar. Akan tetapi, jika variabel



kompetensi, motivasi dan disiplin kerja<sup>60</sup> tersebut digabung maka akan membentuk sebuah kekuatan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,183. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas (X1=kompetensi, X2= motivasi dan X3= disiplin kerja) dalam menj<sup>29</sup>iskan variabel terikat (Y=kinerja pegawai) adalah sebesar 18,3% dan selebihnya 81,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja dan pola komunikasi dan relasi antar pegawai yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati (Jurnal Paradigma, 2014) bahwa variabilitas variabel independen sebesar 49,7 % sedangkan sisanya 50,3% dijelaskan pada variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi seperti variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, hanya variabel kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Sementara variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Secara simultan, variabel kompetensi pegawai, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan agar sebaiknya pimpinan perlu membuat program pelatihan secara kontinyu dalam rangka meningkatkan keterampilan pegawai serta mendorong seluruh elemen pegawai agar melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi supaya dapat meningkatkan kompetensinya sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Selanjutnya pihak pimpinan seharusnya memberikan jaminan kerja kepada pegawai agar tidak selalu adanya mutasi pegawai yang menghantui pegawai sehingga tidak fokus dalam bekerja. Pimpinan juga seharusnya memberikan fasilitas kerja yang memadai agar pegawai dapat lebih fokus dan nyaman dalam bekerja. Selanjutnya, Pegawai seharusnya lebih disiplin dalam menjalankan segala aturan yang berlaku agar menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum pulang kantor sehingga pekerjaannya tidak bertumpuk.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua orang tua ayahanda Dr. Abdul Hayat, M.Si dan Ibunda Dra. Sri Rejeki, M.M. yang telah memberikan support dan dukungan pembiayaan selama berproses di STIE NOBEL Indonesia. Selanjutnya, kepada kedua pembimbing Bapak Dr. Mashur Razak, M.M. dan Bapak Dr. Badaruddin, S.T., M.M. yang telah banyak membantu penulis selama proses penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurahman, Basalamah, dkk. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BKD Pemerintah Kota Makassar*. TATA KELOLA: 51-58.
- Ali, E., Maulana. 2012. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. Jakarta: PT. Multicerdas Publishing.
- Ayer, E. Johannes. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 12 (3A): 27-46.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim & Ekaningtyas Diah. 2014. *The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline On the Employees' Performance of Finance Section In the Regional Working Unit In Tulungagung Regency*. *Jurnal The Indonesian Accounting Review*. 4 (02): 97-106.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penelitian Univeristas Dipenogoro.
- Haedar, Mashur Rasak, & Muhammad Hidayat. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru*. *AkMen Jurnal Ilmiah STIE Nobel Indoneisa*. 17 (2): 183-193.
- Hutapea, Parulian & Nurianna, Thoha. 2011. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhayyar Sabir, Saban Echdar, & Maryadi. 2020. *Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Barru*. *Jurnal Nobel Management Review (NMaR)*, 1 (01): 112-125.
- Revita, Meri. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energy dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. *eJurnal Katalogies*. 3 (9): 159-170.
- Subriah, Mashur Razak, & Syamsul Alam. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Tepradu Satu Pintu Kabupaten Majene*. *Jurnal Nobel Management Review (NMaR)*, 1 (01): 38-49.

# PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPENDA KOTA MAKASSAR

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://caligntecsei.blogspot.com">caligntecsei.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://bkpsdmd.babelprov.go.id">bkpsdmd.babelprov.go.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://jurnal.unsil.ac.id">jurnal.unsil.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://yulinuriislamiah.wordpress.com">yulinuriislamiah.wordpress.com</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas krisnadwipayana Student Paper	1%
7	<a href="http://e-library.stienobel-indonesia.ac.id">e-library.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Pasundan University Student Paper	1%
9	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Internet Source	1%

10	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1 %
11	<a href="http://jurnal.unpad.ac.id">jurnal.unpad.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ojs.feb.uajm.ac.id">ojs.feb.uajm.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ar.scribd.com">ar.scribd.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://e-prosiding.umnaw.ac.id">e-prosiding.umnaw.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://jurnal.ceredindonesia.or.id">jurnal.ceredindonesia.or.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	Wina Ayu Isnaeni, Trina Romadona, Sri Wahyuni. "PENGARUH NON PERFORMING FINANCING DAN OPERATIONAL EFFICIENCY RATIO TERHADAP KINERJA KEUANGAN (Studi Empiris pada Bank Umum Syariah tahun 2016-2018)", Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2021 Publication	<1 %
18	<a href="http://jurnal.uwp.ac.id">jurnal.uwp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.ipb.ac.id">repository.ipb.ac.id</a>	

Internet Source

<1 %

20

[eprints.stainkudus.ac.id](http://eprints.stainkudus.ac.id)

Internet Source

<1 %

21

[mymemory.translated.net](http://mymemory.translated.net)

Internet Source

<1 %

22

[download.garuda.ristekdikti.go.id](http://download.garuda.ristekdikti.go.id)

Internet Source

<1 %

23

[www.stiekhad.ac.id](http://www.stiekhad.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

Submitted to Hopkinton High School

Student Paper

<1 %

25

[Repository.umy.ac.id](http://Repository.umy.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[digilib2.unisayogya.ac.id](http://digilib2.unisayogya.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

[jurnal.ar-raniry.ac.id](http://jurnal.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

<1 %

28

[kumpulantesismanajemen.blogspot.com](http://kumpulantesismanajemen.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

29

[megaaktifa.umkendari.ac.id](http://megaaktifa.umkendari.ac.id)

Internet Source

<1 %

30

MIFTACHUR ROCHMAH. "PENGARUH STORE  
IMAGE TERHADAP STORE LOYALTY MELALUI

<1 %

# STORE SATISFACTION DALAM KEGIATAN BELANJA KONSUMEN", MANAJERIAL, 2018

Publication

---

31	<a href="http://journal.unj.ac.id">journal.unj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://mesin.ub.ac.id">mesin.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://ppjp.ulm.ac.id">ppjp.ulm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://repository.iainpare.ac.id">repository.iainpare.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://ryanrahmadi99.blogspot.com">ryanrahmadi99.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://www.voaindonesia.com">www.voaindonesia.com</a> Internet Source	<1 %
38	Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi. "Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2020 Publication	<1 %
39	I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.	<1 %

Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA)  
Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

---

40	<a href="http://e-journal.my.id">e-journal.my.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="http://hmifeazahra.wordpress.com">hmifeazahra.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://jurnal.uns.ac.id">jurnal.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://repository.unmas.ac.id">repository.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repository.untad.ac.id">repository.untad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://sumselupdate.com">sumselupdate.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://www.stiq-amuntai.ac.id">www.stiq-amuntai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id">www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	Irma Fanitra, Rahmad Junaidi. "Pengaruh Teknologi Informasi dan Komitmen Pelayanan terhadap Good Governance di Jajaran Pemerintah Kota Banda Aceh", Jurnal EMT KITA, 2020 Publication	<1 %

---

49

Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi.  
"ANALISIS PENGARUH PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN MAHASISWA BARU TERHADAP  
PEMILIHAN PROGAM STUDI MANAJEMAN  
UNIVERSITAS PGRI MADIUN TAHUN 2017",  
Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018  
Publication

---

<1 %

50

Ruddy . Mantiri, Vekie A. Rumate, George M.V.  
Kawung. "PENGARUH PERENCANAAN  
ANGGARAN, KOMPETENSI PEGAWAI DAN  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA  
ANGGARAN PADA UNIVERSITAS SAM  
RATULANGI MANADO", JURNAL  
PEMBANGUNAN EKONOMI DAN KEUANGAN  
DAERAH, 2019  
Publication

---

<1 %

51

Stella Erdityaningrum Januarti, Isnaini  
Rodiyah. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN  
PROGRAM BERAS MISKIN (RASKIN) DI DESA  
KEJAPANAN KECAMATAN GEMPOL  
KABUPATEN PASURUAN", JKMP (Jurnal  
Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016  
Publication

---

<1 %

52

[ejournal.unsri.ac.id](http://ejournal.unsri.ac.id)  
Internet Source

---

<1 %

53

[erepository.stein.ac.id](http://erepository.stein.ac.id)  
Internet Source

---

<1 %



54	<a href="http://jurnalmepaekonomi.blogspot.com">jurnalmepaekonomi.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://jurnalsyntaxadmiration.com">jurnalsyntaxadmiration.com</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://klikskripsidotcom.blogspot.com">klikskripsidotcom.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://uby.ac.id">uby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	<a href="http://wearethewinners.wordpress.com">wearethewinners.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
60	<a href="http://www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id">www.ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
61	Muazza Muazza, Marzul Hidayat, Risky Fitri Wahyuni, Mohamad Muspawi. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Fasilitas Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2020 Publication	<1 %
62	Dessi Rosdiana, Dewi Indriasih. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL KOMPENSASI	<1 %

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PEGAWAI DISHUBKOMINFO KOTA TEGAL",  
Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017  
Publication

---

---