

Pengaruh Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

**Anderias Vitalis Laer (1), Thomas Ola Langoday (2), Rere Paulina Bibiana(3),
Simon Sia Niha (4), Yolinda Yanti Sonbay(5)**

Manajemen/Universitas Katolik Widya Mandira Kupang /Pemerintahan/Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
NTT HP.081286052978

Email Korespondensi: thomasolalangoday01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kualifikasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diadakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Data diambil dengan menggunakan kuesioner terhadap 85 responden sebagai sampel dan sumber data primer. Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel independen, yaitu variabel kompetensi (X_1), kualifikasi (X_2), kepemimpinan (X_3), disiplin kerja (X_4) dan motivasi kerja (X_5) serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Data di analisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t variabel kompetensi (3,536) artinya koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_1) secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kualifikasi (2,008) artinya variabel kualifikasi (X_2) secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kepemimpinan (2,032) variabel kepemimpinan (X_3) secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (2,441) artinya variabel disiplin kerja (X_4) secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (9,281) artinya variabel motivasi kerja (X_5) secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana nilai signifikansi kelima variabel independen sebesar 0,001, 0,048, 0,046, 0,017 dan 0,003 < 0,05. Secara simultan, nilai F hitung kelima variabel independen tersebut adalah (93,071) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti secara parsial dan simultan kelima hipotesis dalam penelitian ini seluruhnya diterima. Hasil analisa regresi Uji R^2 , didapatkan hasil bahwa kompetensi, kualifikasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan angka R^2 (R Square) 0,855 atau 85,50 % dan sisanya 14,50 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci; kompetensi, kualifikasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Abstract: This study aims to analyze the influence of competence, qualifications, leadership, work discipline, and work motivation, both partially and simultaneously, on employee performance. The study was conducted at the East Nusa Tenggara Provincial Civil Service Agency. Data was collected using a questionnaire administered to 85 respondents as a sample and primary data source. The study includes 5 (five) independent variables, namely competence (X_1), qualifications (X_2), leadership (X_3), work discipline (X_4), and work motivation (X_5), as well as employee performance (Y) as the dependent variable. This study uses a quantitative research method with descriptive analysis and inferential analysis. The data was analyzed using multiple linear regression method using Statistical Product and Service Solution (SPSS) 16.0. The results of the hypothesis test show that the t value of the competency variable (3.536) indicates that the regression coefficient on the competency variable (X_1) partially (individually) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Similarly, for the qualification variable (X_2) with a t value of 2.008, the leadership variable (X_3) with a t value of 2.032, the work discipline variable (X_4) with a t value of 2.441, and the work motivation variable (X_5) with a t value of 9.281, each variable has a positive and significant effect on employee performance (Y) individually. The significance values for all five independent variables are 0.001, 0.048, 0.046, 0.017, and 0.003, respectively, all less than 0.05. In simultaneous analysis, the calculated F value for all five independent



variables is (93.071) with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that H_a (the alternative hypothesis) is accepted and H_o (the null hypothesis) is rejected. This indicates that both individually and collectively, all five hypotheses in this study are accepted. The regression analysis yielded an R^2 value, indicating that competency, qualification, leadership, work discipline, and work motivation contribute to employee performance, while the remaining portion is influenced by other factors not examined in this study. The R^2 value obtained was 0.855 or 85.50%, indicating that the five independent variables have a strong influence on employee performance. The remaining 14.50% is influenced by other factors that were not studied in this research.

Keywords: competency, qualification, leadership, work discipline, and work motivation

Article History:

Received; 10-02-2023; Revised; 02-03-2023; Accepted; 08-05-2023

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah untuk mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional. Pemerintah pusat melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2024 telah menyebutkan bahwa upaya merubah wajah birokrasi adalah dengan melakukan perubahan pada 8 (delapan) area, meliputi: area Manajemen Perubahan, area Deregulasi Kebijakan, area Penataan dan Penguatan, area Penataan Tatalaksana, area Penataan Sistem Manajemen SDM, area Penguatan Akuntabilitas, area Penguatan Pengawasan, dan area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kurniawan dkk (2020).

Reformasi Birokrasi merupakan upaya penataan mendasar yang diharapkan dapat berdampak pada perubahan sistem dan struktur. Sistem berkaitan dengan hubungan antara unsur dan elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas (Mustafa, 2013:143). Hal ini mengupayakan perubahan demi menjadi tata kelola pemerintahan yang baik, suatu perubahan yang sudah terencana pada suatu lembaga yang akan berdampak pada perubahan ketatalaksanaan dari mulai budaya birokrasi, pelayanan publik supaya dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance). Reformasi birokrasi difokuskan untuk bertujuan memperbaiki struktur secara menyeluruh upaya dapat menghasilkan manfaat peningkatannya bagi organisasi dan masyarakat.

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dapat mewujudkan proses perbaikan bagi instansi yang akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah secara berkelanjutan. Kinerja instansi ditandai dengan kinerja individu atau pegawai. Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan atau pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi.

Maharani & Wismantoro (2013) menjelaskan pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Hasibuan (2016), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Oinbala dkk (2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Gibson (1997) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (1) Variabel individual, terdiri dari: a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, c. demografis: umur, asal usul, jenis kelamin. (2) Variabel organisasional, terdiri dari : a. sumber daya, b. kepemimpinan, c. imbalan, d. Struktur, e. desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, terdiri dari : a. persepsi, b. sikap, c. kepribadian, d. belajar dan e. motivasi. Dari perangkat variabel tersebut, Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Motivasi.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Faktor – faktor di atas yang digunakan untuk meningkatkan kinerja tentunya berguna dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Bertolak dari pokok pikiran tersebut di atas maka pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan suatu kebutuhan sekaligus keharusan organisatoris dikarenakan indeks reformasi birokrasi menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja perangkat daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Halima (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Rancangan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa tengah” dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Malinda (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Rancangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan” dan hasilnya adalah Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Luh Mang Indah Mariani(2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Hasil berbeda dari penelitian Syalimono Siahaan (2019) berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan research gap yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dimana peneliti terlebih dahulu mengembangkan hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran. Langkah berikutnya diuji secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa hipotesis yang teruji Dhameria dkk (2014). Lokasi penelitian ditentukan supaya lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena ingin dikaji sesuai dengan substansi yang diamati yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT yang berjumlah 87 orang. Tetapi dalam pengisian kuisioner pada 85 orang saja, diluar pimpinan perangkat daerah dan peneliti. Dalam penelitian ini, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan tertulis yang diberikan untuk diisi oleh 85 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT bertempat di Jl. Raya Eltari No. 52 Kupang Kantor Gubernur NTT. Berdasarkan Peraturan Daerah tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi NTT, Biro Urusan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT berubah nama menjadi Biro Kepegawaian Provinsi NTT. Dengan berjalannya waktu terjadi lagi perubahan nomenklatur berdasarkan Peraturan Daerah tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT hingga sekarang. Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT berjumlah 87 orang dengan jumlah respondennya 85 orang, tidak termasuk pimpinan perangkat daerah dan peneliti. Uraian pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dapat dilihat dalam Tabel 1. berikut ini.



NO	UNIT KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN					
		SD	SLT P	SLT A	D.III	S1	S2
1	Sekretariat	-	-	7	2	12	1
2	Bidang Perencanaan Pegawai	-	-	-	1	11	3
3	Bidang Pengembangan Karir	-	-	2	-	11	6
4	Bidang Mutasi Pegawai		-	1	1	13	1
5	Bidang Disiplin dan Kesra	-	-	2	-	11	-
Jumlah		-	-	12	4	58	11

Data di atas menunjukkan bahwa responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data jenjang pendidikan tersebut dapat dilihat jenjang pendidikan menunjukkan 12,94% responden dengan jenjang pendidikan S2 dan 68,23% responden dengan jenjang pendidikan S1. Selain itu jenjang Pendidikan 4,71 % responden dengan jenjang DIII dan jenjang pendidikan menunjukkan 14,12% responden dengan jenjang Pendidikan SLTA. Suatu butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila terjadi konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan. Dengan kata lain, suatu instrumen reliabel apabila instrumen tersebut dapat menunjukkan hasil konsisten/sama apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Supardi, 2017: 155). Perhitungan reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil uji reliabilitas terlihat pada Tabel 2. berikut ini:

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,871	Reliabel
Kualifikasi (X2)	0,858	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,907	Reliabel
Disiplin Kerja(X4)	0,896	Reliabel
Motivasi Kerja (X5)	0,867	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,863	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sesuai Tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing- masing variabel lebih besar dari 0,60. Menurut Supardi (2017: 160) bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's alpha > 0,6. Hal ini berarti bahwa item-item instrumen variabel kompetensi (X1), kualifikasi (X2), peran kepemimpinan (X3), disiplin kerja (X4), motivasi kerja (X5) dan kinerja pegawai (Y) reliabel. Dalam hal ini bahwa jawaban dari setiap responden dapat dipercaya dan kemungkinan besar akan diperoleh hasil konsisten jika dilakukan penelitian oleh peneliti lain.

Berdasarkan data hasil tanggapan 85 responden tentang kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT , maka tabel berikut ini menyajikan deskripsi jawaban responden tersebut terhadap 9 butir pernyataan.

Butir Pernyaan	Frekuensi					Σ JR	SI	CI (%)	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1	0	0	0	34	51	391	425	92	Sangat Baik
2	0	0	9	53	23	354	425	83	Baik
3	0	0	2	48	35	372	425	88	Sangat Baik
4	0	0	0	42	43	383	425	90	Sangat Baik



5	0	0	1	48	36	375	425	88	Sangat Baik
6	0	0	0	48	37	377	425	89	Sangat Baik
7	0	0	0	36	49	389	425	92	Sangat Baik
8	0	0	0	37	48	387	425	91	Sangat Baik
9	0	0	2	32	51	389	425	92	Sangat Baik
Total						3417	3825	89	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa total capaian indikator butir pernyataan variabel kompetensi (X1) sebesar 89% termasuk kriteria sangat baik. Frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa dari 9 butir pernyataan terkait dengan variabel kompetensi, terdapat tanggapan dari responden dengan hasil sangat baik. Pada pernyataan 1 dan 9 yaitu saya memahami dan menguasai tugas bidang yang saya kerjakan dan saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim termasuk kriteria sangat baik dengan skor yang tinggi. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT memahami pekerjaan mereka sesuai dengan pengetahuan dan ilmu yang mereka miliki untuk mendukung kinerja pegawai atau dengan kata lain kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Koefisien regresi kompetensi bernilai positif, yang berarti bahwa pengaruh variabel kompetensi searah dengan variabel kinerja pegawai, artinya bila kompetensi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif tentang kompetensi dimana nilai total capaian indikator dengan kriteria sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai bahwa kompetensi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai sudah terencana dengan baik. Hal yang masih perlu diperhatikan yaitu perlu memaksimalkan tugas semua pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi terutama terkait pengujian dan peningkatan kompetensi untuk memperbaiki mendukung kinerja organisasi.

Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Fahmi (2012) berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pemekasan)” hasilnya adalah kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemekasan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Fitriyuri (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kualifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi kualifikasi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa kualifikasi searah dengan variabel kinerja pegawai, artinya bila kualifikasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung juga oleh hasil analisis deskriptif tentang kualifikasi dengan nilai total capaian indikator dengan kategori sangat baik.

Berbeda dengan hasil penelitian Yusuf Amri Amrullah (2022) melakukan penelitian dengan judul “Peran Kompetensi dan Kualifikasi terhadap Kinerja Organisasi, dalam hal ini Kinerja UMKM” dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel kualifikasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatia Pariasi (2022) dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo” dan hasilnya variabel Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan searah dengan kinerja pegawai, artinya bila kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Malinda (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Rancangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta



Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan” dan hasilnya adalah Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Halima (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Rancangan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa tengah” dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah.

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja searah dengan variabel kinerja pegawai, artinya bila disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung juga oleh hasil analisis deskriptif tentang disiplin kerja dengan nilai total capaian indikatornya tergolong kriteria sangat baik. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Salutondok (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong” hasilnya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja searah dengan variabel kinerja pegawai, artinya bila motivasi kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini didukung juga oleh hasil analisis deskriptif tentang motivasi kerja dengan nilai total capaian indikatornya tergolong kriteria sangat baik. Hasil berbeda dari penelitian Syalimono Siahaan (2019) berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT, Kualifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberi sumbangan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Amrullah, Y. A., Sasongko, T. B., Neritarani, R., & Fatkhurohman, A. (2022). Implementasi Model Pembelajaran dengan Differentiated Instruction Berbasis E-Learning untuk Mahasiswa dengan Hambatan Mental. *Sevanam: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 95-105.

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Amrullah, Y. A., & Satris, R. (2022). Peran Kompetensi Dan Kualifikasi Sdm Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 755-766.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53.
- Evisastra, E., Masud, E., & Suhardi, S. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 32-52.
- Fauzi, D. I., & Gofur, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Fit And Health Indonesia Cabang Cilandak Jakarta Selatan. *Jambis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(5), 444-452.
- Kurniawan, A., & Suswanta, S. (2020). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01), 134-148.
- Lubis, M. Saleh. "pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3.2 (2015): 75-84.
- Malinda (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Rancangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global Vol 1.No.4*
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Mooy, Diky. "Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Bisman-Jurnal Bisnis& Manajemen* 7.1 (2022): 1-14.
- Onibala, R., Kojo, C., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 842-851.



- Puspitasari, Y., & Sukotjo, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(8).
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2015). Pengaruh Orientasi Hubungan Dan Orientasi Tugas Dalam Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (E- Journal)*, 9(1).
- Sumual, T. E. (2015). Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Negeri Manado. *Mimbar:Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(1), 71-80.
- Supardi, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 102-110.
- Warman, B. (2016). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 209665.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55-65.
- Halima (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Rancangan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa tengah. Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*. Vol. 9 No. 1.
- Nurianto, A., Rompas, W. Y., & Kiyai, B. (2020). Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Absensi Finger Print Di Sdn 25 Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(92).
- Ningsih, N. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Diy. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(2), 158-168.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Wibowo, M. E. (2017). Profesi Konselor Dalam Kurikulum 2013 Dan Permasalahannya. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 1(2).
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.

