

# PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI

**Elinar Beti**

*Mahasiswa program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The intention of this research are: 1) to test and analyze the simultaneous influence of competency, discipline, and motivation on employees' performance in The Agency of Planning, Research, and regional development, Morowali regency; 2) to test and analyze significant influence of competency on civil servants' performance; 3) to test and analyze significant influence of discipline on civil servants' performance; 4) to test and analyze significant influence of motivation on civil servants' performance. Population in this research consists of 42 civil servants in the The Agency planning, Research, and Regional Development (BAPPEDA), Morowali Regency, who are selected by census method. Multiple linear regressions test shows that: 1) competency, discipline, and motivation simultaneously have influence on employees' performance in The Agency of Planning, Research, and Regional development, Morowali Regency; 2) competency, discipline, and motivation partially have influence on employees' performance in The Agency of Planning, Research, and Regional Development Morowali Regency. Determinant coefficient value of adjusted  $R^2$  obtained is 0,756; it means that 75,6% of variable performance is influenced by competency, discipline, and motivation and the remaining of 24,4% influenced by other independent variables that are not studied.*

**Keywords:** *competency, discipline, motivation, and performance*

Melihat dari kewenangan, tugas pokok dan fungsi Bappeda Kabupaten Morowali yang sangat kompleks untuk mewujudkan tujuan pembangunan daerah yang tepat sasaran, tepat waktu dan penentu arah pembangunan daerah diperlukan sumber daya manusia/pegawai negeri yang mempunyai kompetensi, berdisiplin dan bermotivasi untuk mencapai kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Menurut Jeffrey (2007;26) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang "tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan". Sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi organisasi serta mempunyai kemampuan memperoleh dan mengarahkan sumber daya-sumber daya lain dalam organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang perlu

dipertimbangkan diantaranya yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak menggambarkan tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi untuk dapat mengetahui kinerja yang diharapkan dan dapat mengklasifikasikan berkompotensi tingkat tinggi atau berkompotensi dibawah standar/rata-rata (Moeheriono, 2012;6).

Suatu organisasi mempunyai peraturan permainan, yang telah disepakati bersama, salah satunya yaitu sikap disiplin. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata latin "diciplina" yang berarti latihan atau

pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2004;34).

Disiplin (*discipline*) merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Ada tiga bentuk disiplin yaitu disiplin manajerial (*managerial discipline*) ; disiplin tim (*team discipline*) dan disiplin diri (*self discipline*) (Simamora, 2003;610).

Disiplin diartikan sebagai kualitas yang berharga bagi individu yang berharap kepadanya, sedangkan bentuk disiplin tidak hanya tergantung pada individu karyawan tetapi pada tugas dan diorganisasikan. Tujuan disiplin yang pertama yaitu untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan yang disusun untuk masa depan organisasi yang lebih maju. Tujuan kedua disiplin adalah menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pemimpin dan bawahannya. Tidak tepatnya perlakuan disiplin dapat menimbulkan kinerja yang rendah.

Unsur penting lainnya dalam organisasi yaitu motivasi. Menurut Soekidjo (2009;114), motivasi atau motif berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi selalu berkaitan dengan kebutuhan (*need*) atau "*want*". Kebutuhan merupakan potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

Pimpinan tidak dapat bekerja tanpa bantuan orang lain, tetapi menjalankan pekerjaan dengan memberikan tugas-tugas kepada bawahannya. Seorang karyawan menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat berhasil dengan baik atau sebaliknya. Karyawan yang bekerja dengan baik merupakan impian dari suatu organisasi tetapi apabila pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak terlaksana dengan baik maka perlu dicari penyebabnya. Kemungkinan karyawan tersebut tidak

mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atau tidak mempunyai dorongan (*motivasi*) untuk bekerja dengan baik, maka menjadi tugas pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Implementasi dari pencapaian suatu tujuan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja (*performance*) karyawan. Kinerja merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang karyawan. Dari hasil pengamatan dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam penetapan "keberhasilan" atau "kegagalan" dalam bekerja ( Nawawi, 1996; 234).

Menurut Simamora (2003;339) kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif (hubungan) yaitu untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh (*causality*) antar variabel (Sugiyono, 2009;231). Variabel yang diteliti adalah variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X1) ; disiplin (X2) ; motivasi (X3) dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers dalam Umar, 2003). Sementara riset kausal merupakan riset yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu independen dan dependen (Istijanto, 2006).

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali, selama kurang lebih 3(tiga) bulan yaitu dari bulan November 2015 sampai Januari 2016. Alasan memilih lokasi penelitian di Kabupaten Morowali khususnya pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Morowali adalah didasarkan bahwa Bappeda sebagai peneliti dan perencana untuk menentukan arah pembangunan daerah kabupaten Morowali membutuhkan pegawai yang berkompentensi, berdisiplin dan bermotivasi.

**Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi pada penelitian mencakup keseluruhan pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali , dimana berdasarkan data pada Sub Bagian

Kepegawaian bahwa data pegawai negeri sipil berjumlah 42 orang.

**Teknik Analisa Data**

**Uji Multikolinieritas**

*Multikolinearitas* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan satu atau lebih variabel bebas berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien regresi variabel-variabel tidak dapat diterminasi dan simpangan baku bernilai tak terbatas. Akibatnya model regresi yang dipergunakan tidak sah (valid) untuk menaksir nilai variabel independen. Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas, dapat dinilai dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*, *Tolerance* dan *correlation*. Pedoman suatu model regresi terjadi multikolinearitas adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* < 0,10.
- b. Mempunyai nilai korelasi antara variabel independen sangat kuat (diatas 0,5).

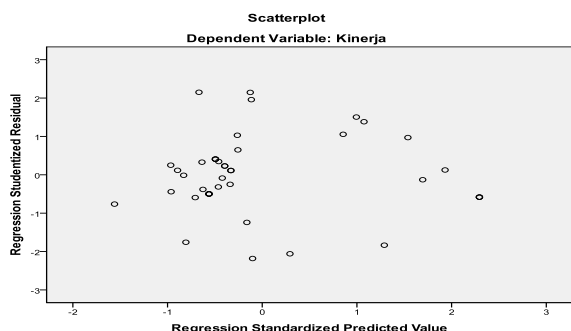
**Data Hasil Uji Mutikolinearitas Variabel Bebas (Independen Variabel)**

NO.	VARIABEL	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kompentensi	0,525	1,907	Bebas Multikolinearitas
2.	Disiplin	0,711	1,406	Bebas Multikolinearitas
3.	Motivasi	0,700	1,428	Bebas Multikolinearitas

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai VIF hitung (VIF kompetensi = 1,907 , VIF disiplin = 1,406 dan VIF motivasi = 1,428) < VIF = 10 dan *tolerance* variabel bebas : kompetensi 0,525 = 52,5 % , disiplin = 0,711 = 71,1 % dan motivasi 0,700 = 70,0 % diatas 10% maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi hubungan antar variabel independen.

**Uji heteroskedastisitas**

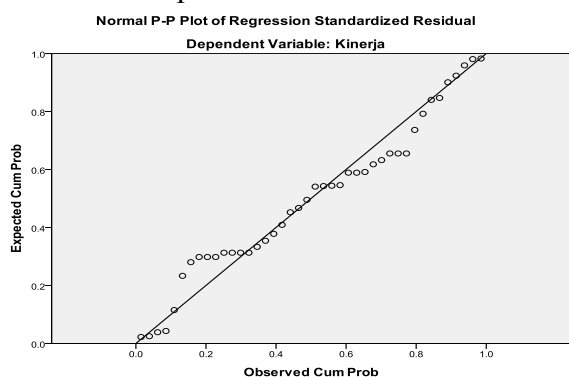
*Heterokedastisitas* berarti varians variabel dalam model tidak sama (konstan) konsekuensinya adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien. Diagnosis adanya *heterokedastisitas* secara kualitatif dalam suatu persamaan regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian korelasi *Rank Spearman* antara nilai bebas (X) dengan nilai *absolut residual* (e) dengan kriteria bahwa tidak terdapat korelasi yang nyata antara dua variabel tersebut.



Pada gambar diatas dilihat dari scatterplot bahwa variabel-variabel independen dengan variabel gangguan (residual) yang terdapat pada sumbu Y sebaran tidak jelas atau tidak membentuk pola yang terdapat diatas dan dibawah angka 0, maka tidak terjadi masalah heteroskedestisitas pada persamaan model regresi.

**Uji normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya memiliki data distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov atas semua variabel bebas, dengan kriteria untuk menggambarkan normalitas dari persamaan regresi adalah dilihat dari nilai 2 – tailed  $p > \alpha$ .



Dari gambar menunjukkan data atau titik menyebar dan mengikuti garis diagonal atau terdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Linier Berganda**

Untuk proses pembuktian hipotesis akan digunakan regresi linear berganda

(multiple regression analysis). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun formulasi regresi linear berganda mengacu dengan formulasi yang diajukan oleh Sugiyono (2006:) sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana :

Y= Variabel dependen (variabel terikat)

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_n$  = Koefisien regresi linear berganda

$X_1 \dots X_n$  = Variabel indenpenden (variabel bebas)

$e$  = Term error

Jika formulasi tersebut diaplikasikan dalam model penelitian ini, akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja

$X_1$ = Kompetensi

$X_2$ = Disiplin

$X_3$ = Motivasi

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien regresi

$e$ = Term error

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Perhitungan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang digunakan. Nilai yang diperoleh dari perhitungan ini dapat digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan darivariabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tidak bebas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

Hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 43,260$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan nilai signifikansi  $F = 0,000 < 0,05$ .

Pengujian hipotesis kedua, ketiga dan keempat menggunakan uji t untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah/sebagian (parsial).

a) Kompetensi ( $X_1$ )

Hasil pengujian variabel kompetensi diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,673. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

b) Disiplin ( $X_2$ )

Hasil pengujian variabel disiplin diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,152 > 0,05$  dan koefisien regresi 0,139. Artinya bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

c) Motivasi ( $X_3$ )

Hasil pengujian variabel motivasi diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$  dan koefisien regresi 0,175. Artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,756 atau 75,6%. Artinya bahwa sebesar 75,6% variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali dipengaruhi oleh variabel dependen, sedangkan sisanya 24,4% variabel kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti.

**Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kabupaten Morowali**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Bappeda. Dari hal tersebut secara umum jika kompetensi terus ditingkatkan, didukung oleh disiplin pegawai akan

termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali .

Semakin tinggi tingkat disiplin akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan untuk memperoleh tujuan. Variabel motivasi dimensi yang paling signifikan terhadap kinerja yaitu kebutuhan akan prestasi, pegawai Bappeda lebih berorientasi pada hasil dibandingkan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika mempunyai motivasi atau kebutuhan dari dirinya sendiri. Ketika kebutuhan terpenuhi akan meningkatkan kinerja.

**Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kabupaten Morowali**

Dari analisis regresi linier terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali, yang berarti semakin tinggi kompetensi pegawai Bappeda Kabupaten Morowali akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja Bappeda Kabupaten Morowali dapat dilakukan dengan memperhatikan 5 aspek yaitu watak, motif, bawaan atau sikap, pengetahuan dan keterampilan/keahlian. Hasil dari penelitian bahwa keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari kompetensi pegawai dalam bekerja, bertanggungjawab, bersikap sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing pegawai.

Tingkat kinerja dari pegawai dapat diketahui dari tingkat/level kompetensi yang dimiliki. Tingkat kinerja seseorang berkategori tinggi jika mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi atau sebaliknya. Dalam aplikasinya pegawai yang berkompeten merupakan individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi secara aktif.

### **Pengaruh Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kabupaten Morowali**

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa variabel disiplin berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimensi disiplin yang juga berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah yaitu disiplin administratif yang direfleksikan dengan bekerja sesuai prosedur yang ada, teratur, terperinci dan dengan metode yang tepat dapat meningkatkan kinerja. Dimensi lain yang juga memberi kontribusi terhadap kinerja yaitu disiplin waktu yang direfleksikan dengan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, memulainya pekerjaan sesuai dengan jam yang ditentukan, beristirahat dan pulang kantor sesuai dengan jam yang ditetapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin moral pegawai Bappeda merupakan suatu disiplin yang keluar dari hati nurani seorang pegawai yang berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu. Semua beban pekerjaan yang dihadapi bisa terlaksana, terwujud sesuai nilai moral yang dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bappeda Kabupaten Morowali**

Dari hasil analisis regresi diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dimensi motivasi yang juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah yaitu kebutuhan akan afiliasi yang direfleksikan dengan bekerja dengan "team work" dan mempunyai hubungan interaksi sosial yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Dimensi lain yang juga memberi kontribusi terhadap kinerja yaitu kebutuhan akan kekuasaan mempunyai

nilai *mean* yang terkecil, hal ini disebabkan karena pegawai Bappeda lebih mengutamakan prestasi daripada kekuasaan untuk peningkatan kinerja pegawai. Dimensi kekuasaan yang direfleksikan dengan dipercaya dalam memutuskan tindakan tertentu, antusias dan memotivator orang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

1. Variabel kompetensi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
3. Variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.
4. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali.

### **Rekomendasi**

1. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal pada Bappeda variabel kompetensi yang mempunyai dimensi berupa motif (*motive*) dan keterampilan/keahlian (*skill*) perlu ditingkatkan dengan melaksanakan pelatihan-pelatihan atau bimbingan teknis kepada pegawai yang berkompotensi rendah, dan watak merespon sesuatu dengan cara tertentu seperti mempunyai percaya diri yang tinggi, kontrol diri yang baik dan ketabahan atau daya tahan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai Bappeda.
2. Variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan tetapi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali. Dari dimensi

disiplin waktu supaya lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik seperti masuk kantor, mulai bekerja, istirahat dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pada Bappeda Kabupaten Morowali.

3. Variabel motivasi pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada Bappeda Kabupaten Morowali perlu ditingkatkan terutama kebutuhan ini sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan akan kekuasaan ini berdasarkan distribusi frekuensi menempati mean paling kecil daripada dimensi kebutuhan akan prestasi, hal ini disebabkan karena pegawai Bappeda dalam bekerja lebih mengutamakan hasil/prestasi dari pada motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya atau peningkatan status prestasi pribadi. Dimensi motivasi yang berupa kebutuhan akan afiliasi lebih ditingkatkan, karena pegawai Bappeda dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai perencana diperlukan bekerja secara “*team work*”, menjaga hubungan sosial antara sesama instansi untuk lebih meningkatkan kinerja.

*yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Simamora Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jakarta.

Soekidjo, Notoadmodjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sugiyono 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.

## DAFTAR RUJUKAN

- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jeffrey Pfeffer, Budi W. Soetjipto, dkk, 2007, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijad, 2004, *Manajemen Kepegawaian/ Personel Management*, Alumni Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*