

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALU

RAHMAT GHAZALI
LINA MAHARDIANA
RISNAWATI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
Email: r.ghazali@rocketmail.com

ABSTRACT

The purposes of this study are: 1) to determine and analyze the influence of competence and work discipline on the performance of employees at the Department of Transportation in Palu City; 2) to determine and analyze the influence of competence on the performance of employees at the Department of Transportation, Palu City; 3) to determine and analyze the influence of work discipline on the performance of employees at the Department of Transportation, Palu City. The sample of study consists of 56 people. Method of data analysis is multiple linear regressions with regression equation model as follows: $Y = 1.070 + 0.635X_1 + 0.152X_2$. The result of the simultaneous test shows that the competence and work discipline have positive and significant influence on the employees' performance. Partial test shows the competence variable has a positive and significant influence on employees' performance, while work discipline has positive and non-significant influence on employees' performance. The coefficient of determination shows the value of R-Square of 0.649, which shows that 64.9% employees' performance influenced by the competence and work discipline variables, and 35.1% influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: competence, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu, dan 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 56 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut: $Y = 1,070 + 0,635X_1 + 0,152X_2$. Hasil uji serempak menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada uji parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai *R-Square* sebesar 0,649 yang menunjukkan bahwa 64,9% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kompetensi, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Peranan pegawai atau sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam organisasi. Hal ini mengingat bahwa potensi yang ada pada sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar pada organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah yang memiliki tugas memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor maupun instansi secara efektif dan efisien (Sartika, 2015). Sedarmayanti (2007:319) manusia merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang dijalankan oleh sumber daya aparturnya sebagai birokrat. Birokrat harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi

pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa.

Pelayanan publik merupakan suatu bentuk layanan yang diberikan birokrasi kepada masyarakat. Pelaksanaan pelayanan publik dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat. Pelayanan yang diberikan harus baik dan berkualitas karena baik buruknya pelayanan publik yang diberikan birokrat kepada masyarakat sering dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu instansi pemerintah. Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kota Palu selaku instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok yang di atur dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 yaitu membantu Walikota Palu dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah di bidang perhubungan dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah Sulawesi Tengah harus dituntut memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat, tetapi untuk mewujudkan hal tersebut tentunya faktor yang sangat menentukan adalah dari kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu itu sendiri. Untuk itu salah satu cara agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan adalah dengan melihat kompetensi dari setiap pegawai. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Menjalankan tugas-tugasnya dibutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 30 November 2016 dengan hasil perbincangan dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Perhubungan Kota Palu mengungkapkan bahwa dari segi pengetahuan, masih banyak latar belakang pendidikan pegawai Dinas Perhubungan setara dengan SLTA serta belum meratanya kompetensi yang dimiliki setiap pegawai yang ada pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Menurut Hasibuan (2008:20) faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas karyawan itu juga akan baik.

Dharma (2001:12) Implementasi dari pencapaian suatu tujuan dalam organisasi dapat dilihat dari kinerja (*performance*). Kinerja suatu instansi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan pekerja dari pegawainya. Kinerja pegawai dapat meningkat dan roda instansi berjalan efektif sesuai tugas dan fungsi masing-masing dalam kegiatan kantor, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kompetensi

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan

atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Wibowo (2016:273) kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan di dukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Spencer dan Spencer *dalam* Winanti (2011:252) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para pakar di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Dimensi Kompetensi

Dimensi variabel kompetensi menggunakan teori dari Spencer dan Spencer *dalam* Winanti (2011:252) yaitu:

1. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
2. Sifat (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

Pengertian Disiplin Kerja

Undang-Undang (UU) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimaksud disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di langgar di jatuhkan hukuman disiplin.

Rivai (2009:825) mengemukakan disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga seorang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Sutrisno (2010:87) mendefinisikan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi variabel disiplin kerja menggunakan teori dari Soetrisno *dalam* Sartika (2015:56) yaitu:

1. Disiplin Waktu, adalah bersikap *punctual* terhadap waktu yang telah ditetapkan termasuk jam mulai bekerja, jam istirahat, jam pulang kantor dan jam mulai serta penutupan rapat/seminar dan lain-lain.
2. Disiplin Moral, adalah disiplin yang keluar dari hati nurani untuk berusaha menepati atau menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Berbeda halnya dengan disiplin waktu dan disiplin administratif yang bersifat heteronom, disiplin moral lebih bersifat otonom. Disiplin moral hanya nampak pada pertanggungjawaban serta selesai atau tidaknya suatu pekerjaan.
3. Disiplin Administratif, adalah disiplin untuk mengerjakan (dan atau tidak mengerjakan) seperti yang tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya. Kaidah tersebut dapat bersifat tertulis, tidak tertulis, dapat berupa suatu norma hukum, norma kesusilaan, peraturan kepegawaian dan lain-lain.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja berarti pencapaian/prestasi kerja seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2007:260) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

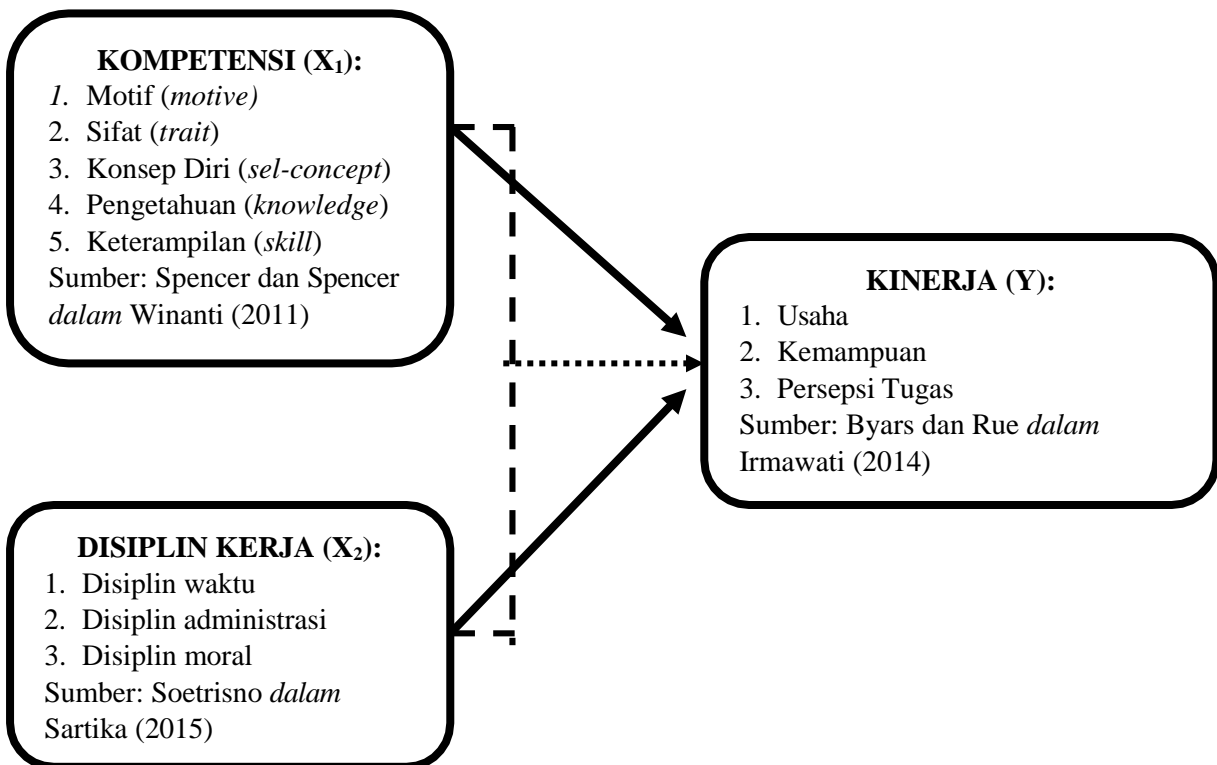
Byars dan Rue *dalam* Irmawati (2015:117) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Dimensi Kinerja

Menurut Byars dan Rue *dalam* Irmawati (2014:117) kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Usaha, merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Kemampuan, merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Persepsi Tugas, menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Arikunto (2014:110) mengatakan hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012:147) deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Observasi, yaitu kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap, Arikunto (2014:199).
2. Wawancara, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara, Arikunto (2014:198).
3. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui, Arikunto (2014:194).
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan pencatatan-pencatatan atau publikasi ilmiah yang diperoleh dari internet.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*. Menurut Arikunto (2014:182) teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dalam masing-masing wilayah. Adapun rumus teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling* yaitu sebagai berikut:

Atas dasar rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

_____ ()

Tabel dibawah ini menunjukkan jumlah responden pada tiap-tiap bagian pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

Tabel 1
Pembagian Jumlah Sampel di Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu

No.	Bagian	Populasi	Sampel	
			Perhitungan	Jumlah
1	Kepegawaian dan Umum	16	16/128*56	7
2	Keuangan dan Perencanaan Program	15	15/128*56	7
3	Lalu Lintas dan Angkutan	49	49/128*56	21
4	Prasarana	21	21/128*56	9
5	Pengembangan dan Keselamatan	27	27/128*56	12
Total		128		56

Menurut Sugiyono (2014:277) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi kompetensi
- b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Disiplin Kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
Constanta	1,070	4,847	0,221	0,826
X_1 = Kompetensi	0,635	0,082	7,778	0,000 < 0,05
X_2 = Disiplin Kerja	0,152	0,091	1,678	0,099 > 0,05
R	= 0,806			
R-Square	= 0,649			
F Statistik	= 48,965			
Sig. F	= 0,000 < 0,05			

Berdasarkan nilai dari Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.070 + 0,635X_1 + 0,152X_2 \quad (2)$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang di analisis berupa variabel (X_1 dan X_2) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y). Model analisis regresi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Untuk nilai konstanta sebesar 1,070 berarti kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,070.
2. Kompetensi (X_1) dengan nilai koefisien regresi 0,635 ini berarti terjadi pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya adalah semakin sesuai kompetensi pegawai yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Palu maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai koefisien regresi 0,152 ini berarti terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya adalah semakin meningkat disiplin kerja pegawai dalam bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Palu akan menaikkan kinerja pegawai tersebut.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni kompetensi dan disiplin kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Berdasarkan Tabel.2 terlihat nilai signifikansi $F = 0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel bebas secara bersama-sama (serempak) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, artinya bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu berdasarkan uji-F hasilnya terbukti.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni kompetensi dan disiplin kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1)

Berdasarkan Tabel.2 di atas, hasil pengujian variabel kompetensi diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu berdasarkan uji-t hasilnya terbukti.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel.2 di atas, hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$. Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu berdasarkan uji-t hasilnya ternyata tidak terbukti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R -Square = 0,649 atau 64,9%. Artinya bahwa sebesar 64,9% variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu dipengaruhi oleh variabel dependen, sedangkan sisanya 35,1% variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Palu

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Uji-F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara serempak variabel kompetensi dan disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai karena menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, semakin baik kompetensi pegawai Dinas Perhubungan maka

akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sedangkan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu apabila kompetensi pegawai contohnya dari segi motif, pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan sebaik-baiknya yang dicerminkan dengan pegawai Dinas Perhubungan bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan pegawai tersebut, serta apabila kinerja pegawai ditunjang dengan disiplin kerja yang baik contohnya dari segi disiplin moral pegawai Dinas Perhubungan melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan memperhatikan nilai-nilai jujur serta tidak melakukan tindakan yang merugikan orang lain maka akan berdampak pada peningkatan prestasi dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu tersebut yang dicerminkan dengan pegawai Dinas Perhubungan memahami persepsi tugas pokok dan fungsi dari pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai Dinas Perhubungan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu.

Kompetensi sangat penting dan memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja, Mulyono (2001) mengatakan bahwa seorang pegawai dapat dicerminkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang baik maka pegawai tersebut tentunya memiliki kemahiran, ketepatan dan keberhasilan yang mengandung nilai-nilai kebenaran, baik di pandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi, etika, maupun agama. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irmawati (2014) menyatakan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan program pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Palu

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Uji-t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi nilai positif dari kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat pula. Pegawai yang berkompotensi tinggi akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan tanggapan responden dimensi kompetensi yang berperan dominan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan adalah dimensi motif yang ditunjukkan dari pegawai yang bermotif positif tentunya menanamkan rasa tanggung jawab penuh dalam dirinya dalam pencapaian tujuan organisasi, responden setuju bahwa bekerja bukan semata-mata karena mencari uang tapi mengagap pekerjaan itu adalah ibadah, seorang pegawai tentunya bekerja dengan segenap kemampuan yang mereka miliki, agar mereka bisa dihargai oleh rekan kerja dan instansi tersebut.

Berdasarkan tanggapan responden melalui kuesioner yang menunjukkan dimensi dari kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan untuk perlu ditingkatkan dengan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap kurang berkompotensi, karena semakin baik pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan berdampak terhadap peningkatan dari kinerja pegawai tersebut.

Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2001) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang individu dituntut memiliki kemampuan yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan, dengan demikian kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan sebagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung pula hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Emmyah (2009) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang, dalam penelitian tersebut yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai terdiri atas pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi. Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Palu

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Palu. Nilai tidak signifikan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya berpengaruh terhadap sampel penelitian ini, namun tidak dapat digeneralisasikan terhadap populasi pada penelitian ini. Nilai positif dari disiplin kerja menunjukkan apabila nilai positif disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Palu akan semakin baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu, dimensi dari variabel disiplin kerja yang sangat dominan nilai *mean* nya yaitu disiplin moral dengan memperoleh nilai *mean* sebesar 4.25 atau berada dalam kriteria sangat baik, ini bermakna bahwa disiplin moral yang tinggi sangatlah perlu dipertahankan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dimensi moral yang baik ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab misalnya pegawai pada bidang kepegawaian dan umum melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya yang dicerminkan dengan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan, yang selalu melakukan koordinasi baik kepada Kepala Dinas, Kepala Bidang maupun ke BKD. Dalam bekerja pegawai Dinas Perhubungan tidak melakukan tindakan yang berakibat merugikan orang lain atau pegawai lain. Disiplin moral pegawai merupakan suatu disiplin yang keluar dari hati nurani seorang pegawai yang berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu serta dapat menyelesaikan beban pekerjaan yang dihadapi dapat terlaksana dan terwujud sesuai nilai moral yang dimiliki pegawai.

Penegakan kedisiplinan merupakan suatu kunci penting keberhasilan dalam menerapkan dan memelihara kode etik dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin akan dapat mengurangi perbuatan curang yang dilakukan pegawai. Pegawai harus disiplin dengan waktu dan sumber daya. Setiap perbuatan melanggar disiplin organisasi akan dikenakan sanksi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beti (2016) dengan hasil variabel disiplin berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menjadi dimensi dalam variabel disiplin kerja tersebut adalah disiplin administratif, disiplin moral dan disiplin waktu. Hasil penelitian tersebut bahwa disiplin kerja pada Kantor Bappeda Morowali telah dilaksanakan dengan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel kompetensi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.
3. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.

Saran

1. Untuk variabel kompetensi, hendaknya Dinas Perhubungan Kota Palu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi khususnya jenjang pendidikan formalnya dan sesuai dengan tugas yang dijalannya serta Dinas Perhubungan Kota Palu hendaknya juga memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat-diklat teknis maupun kursus-kursus yang berkaitan langsung dengan bidang tugas yang dijalannya.
2. Untuk variabel disiplin kerja, hendaknya Dinas Perhubungan Kota Palu perlu mempertahankan disiplin kerja yang dimiliki pegawai saat ini khususnya yang berkaitan dengan disiplin moral dan disiplin administratif, sedangkan dari segi dimensi waktu ketegasan dalam disiplin pegawai harus ditegakkan. Penerapan hukuman bagi pegawai yang melanggar harus jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku mulai dari teguran lisan, teguran tertulis dan sanksi yang berat.

3. Untuk variabel kinerja pegawai, hendaknya Dinas Perhubungan Kota Palu perlu memberikan perhatian atas usaha, kemampuan dan peran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai apabila nilai kinerjanya meningkat sehingga demikian pegawai tersebut lebih disiplin dalam bekerja dan selalu menjaga kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi dengan lebih baik untuk Dinas Perhubungan Kota Palu.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Beti, Erlinar. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. *eJurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 8, Hal. 133-139.
- Dharma, Agus. (2001). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Emmyah. (2009). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujungpandang. *Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara, Makassar*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irmawati. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi. *eJurnal Katalogis*, Vol. 2, No.1, Hal. 114-123.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, Agus. 2001. *Manajemen. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *eJurnal Katalogis*, Vol. 3, No.1, Hal. 54-65.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol 2, No 2, Hal. 181-198.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winanti, Budhiningtias Marlina. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol. 1, No. 1, Hal. 249-267.
- Yudistira, Cokorda Gede Putra. dan I Wayan Siwantara. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 6, No. 1, Hal. 99 – 108.