



Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat

Dally Sukmawati
Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Negara
Universitas Garut

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Wilayah Priangan Propinsi Jawa Barat. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif analisis, alat ukur penelitian yang digunakan menggunakan skala perbedaan semantik dengan tingkat pengukuran ordinal dengan 5 tingkatan kategori jawabannya, pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, dengan rancangan sampel *Cluster Random Sampling*, maka didapat sebanyak 92 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan studi dokumentasi, sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis data statistik dengan rumus analisis jalur (*Path Analysis*) serta data yang berskala ordinal terlebih dahulu ditranspormasikan menjadi data berskala interval melalui metode susesif interval (*Method Of Successive Interval*). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 30.81% sedangkan sisanya sebesar 69.17%% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 36.65%, disiplin memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 28.53%, dan kompetensi memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 27.36%

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompetensi

1 Pendahuluan

Umumnya setiap instansi dalam rangka menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor untuk mendukung tercapainya kinerja yang baik (Surono & Ainun, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan karena faktor manusialah yang menggerakkan dan mengendalikan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Heriyanto, 2013).

Maka dari itu diperlukan motivasi baik dari internal maupun eksternal agar sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah laku kepada sasaran tertentu (Steers, 1980).

Fenomena yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai pada Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Jawa Barat yaitu masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat serta terlambat dalam mengikuti apel pagi, hal ini disebabkan lemahnya motivasi pegawai, sehingga kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain itu kurangnya disiplin kerja pegawai yang terlihat Masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan serta belum baiknya kompetensi pegawai di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Jawa Barat. Hal ini diakibatkan latar belakang pendidikan pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, khususnya untuk pegawai lama yang bekerja di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Jawa Barat, seperti pengetahuan dan keahlian yang kurang memadai dari pegawai sehingga tugas tidak selesai seperti yang direncanakan hal ini dilihat dari jenjang pendidikan dan golongan pegawai yang ada di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Jawa Barat

Kinerja Pegawai merupakan faktor yang harus mendapat perhatian utama dari setiap Pimpinan Organisasi termasuk Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (Markoni & Fauzan, 2015). Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh lembaga/instansi banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung-jawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan dan membentuk kinerja yang optimal dari organisasi kerjanya. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi (Rezky & Bachri, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis lebih mendalam pada penelitian ini dengan berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat.

2 Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan teknik survei. Metode deskriptif ada hubungannya dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua atau lebih fenomena (Iskandar, 2016). Teknik survei yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian dengan mengambil sejumlah sampel yang dianggap representative untuk mewakili populasi dari fakta-fakta dan fenomena-fenomena variabel penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati.

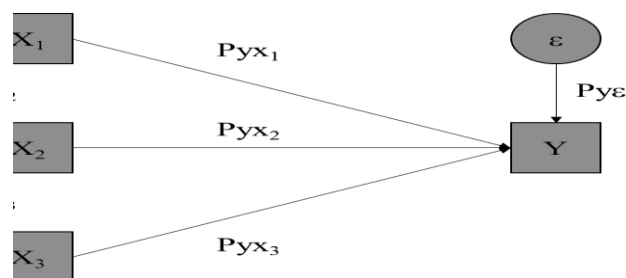
Kemudian untuk melihat kondisi objektif pada objek penelitian, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun untuk memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan.

Adapun teori yang peneliti gunakan yaitu variabel motivasi (X1) menggunakan teori menurut (Stoner, 2003) yang terdiri dari dimensi kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologi), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Variabel disiplin kerja (X2) menggunakan teori menurut (Siagian, 2009) yang terdiri dari dimensi disiplin waktu, inisiatif & kreatif, tanggung jawab, taat pada aturan, sikap dan perilaku, teladan kepemimpinan, balas jasa serta pengawasan melekat. Variabel kompetensi (X3) menggunakan teori menurut (Spencer & Spencer, 1993) yang terdiri dari dimensi merencanakan, merumuskan, menyusun, mengestimasi serta mengevaluasi. Variabel kinerja (Y) menggunakan teori menurut (Robbins, 2007) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen organisasi.

Responden penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Pegawai BKPP Wilayah IV Jawa Barat yang melaksanakan secara langsung Program program koordinasi pembangunan di wilayah IV Jawa Barat yang berjumlah sebanyak 172 orang dengan distribusi menurut unit kerja dan golongan. Penentuan ukuran sampel minimum dilakukan dengan prosedur iteratif, sehingga didapat sampel minimum dalam penelitian ini adalah sebesar 92 orang responden.

3 Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Wilayah Priangan Propinsi Jawa Barat. Paradigma penelitian yang dianalisis disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil perhitungan statistika disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Analisa Statistika

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
X1, X2, X3 → Y Pengaruh Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin (X ₂) dan Kompetensi (X ₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat	0,5550	25,06	1,68	0,3081	Signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
X1 → Y Pengaruh Motivasi Kerja (X ₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat	0,6053	2.7573	1,6839	0,3665	Signifikan
X2 → Y Pengaruh Disiplin (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat	0,9235	1.8120	1,6839	0,2853	Signifikan
X3 → Y Pengaruh Kompetensi (X ₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat	0,5230	1.6875	1,6839	0,2736	Signifikan

Pengujian Hipotesis Utama

Secara simultan, variabel motivasi kerja (X₁), disiplin (X₂) dan kompetensi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh yang signifikan. Ini diperlihatkan dari hasil pengujian X₁ X₂ dan X₃ terhadap Y menunjukkan pengaruh yang signifikan, karena berdasarkan pengujian statistika diperoleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} (*distribusi F- Scenedor*), yaitu F_{hitung}=25.06 sedangkan F_{tabel} = 1,68. Berdasarkan kriteria pengujian statistik maka hal ini menunjukkan signifikan. Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh koefisien determinasi R²_{Z(X₁X₂Y)} sebesar 0.3081. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁), disiplin (X₂) dan kompetensi (X₃) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 30.81% sedangkan sisanya sebesar 69.17% dipengaruhi oleh variabel lain, di luar variabel motivasi kerja (X₁) disiplin (X₂) dan kompetensi (X₃) serta kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil pengujian di atas maka diketahui secara simultan variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh terhadap Y , maka langkah berikutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis secara parsial pada masing-masing variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y .

Pengujian Sub Hipotesis

Variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, artinya bahwa secara parsial motivasi kerja (X_1) memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengaruh sebesar 36.65%. Pengujian pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, artinya bahwa secara parsial disiplin (X_2) memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengaruh sebesar 28.53%.

Pengujian pengaruh variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak, artinya bahwa secara parsial kompetensi (X_3) memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan pengaruh sebesar 27.36%. Dari besaran nilai tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, terhadap peningkatan pelayanan publik.

4 Kesimpulan

Dari Pengujian Hipotesis Utama di atas kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi. Dengan demikian kecenderungan semakin baik motivasi kerja, disiplin dan kompetensi memberikan peluang yang cukup besar bagi tercapainya peningkatan kinerja pegawai.

Adapun saran dari peneliti yaitu untuk penyempurnaan kebijakan yaitu peran aktif pembuat kebijakan untuk turut serta dalam implementasi, kebijakan itu sendiri masih kurang optimal. Mengenai peningkatan kinerja disarankan agar dalam rangka peningkatan kualitas pegawai diadakan pelatihan yang kontinyu dan terarah sesuai dengan *job description* pegawai yang bersangkutan. Saran untuk pemecahan masalah teknis: Memberikan perhatian khusus pada permasalahan di atas agar sasaran kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal, maka disarankan kepada pihak manajemen untuk memperhatikan pembinaan terhadap pegawai, anggaran operasional, uji coba kebijakan dan penataan organisasi yang efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–30.
- Heriyanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkungan Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat Di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.30588/Jmp.V6i1.285>

- Iskandar, J. (2016). *Metode Penelitian Administarsi*. Puspaga.
- Markoni, & Fauzan. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 56–60.
- Rezky, H., & Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(3), 289–300. <https://Doaj.Org/Article/22634e012480449496299b235242adef>
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Pt Prehalindo.
- Siagian, S. . (2009). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga.
- Stoner, J. A. (2003). *Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia Jilid II*. Gramedia.
- Surono, Y., & Ainun, N. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-Mas*, 2(1), 44–57.