



Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dally Sukmawati

Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Garut

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Koordinasi 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 ditransformasikan 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, disiplin, kompetensi, kinerja

1 Pendahuluan

Pada perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi (Casio, 2006).

Fenomena yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai pada Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Jawa Barat, diantaranya:

- 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.

- 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.
- 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

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.

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

2 Metodologi

Penelitian merupakan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menerjemahkan informasi dan/atau data secara sistematis untuk menambah pemahaman terhadap suatu fenomena tertentu (Ramdhani, 2013). Penelitian menggunakan metode ilmiah dengan cara pengumpulan data dan uji analisis dari hipotesis (Ramdhani & Ramdhani, 2016). 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, 2015). 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 penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)
Motivasi (X1) (Stoner & Freeman, 1989)	1. Kebutuhan mempertahankan hidup (Fisiologis)	- Memperoleh imbalan
		- Memenuhi kebutuhan utama
	2. Kebutuhan rasa aman	- Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani
		- Kebutuhan keamanan pribadi
		- Rasa aman dan bebas dari rasa takut
	3. Kebutuhan Sosial	- Pergaulan
		- Bantuan pihak lain
	4. Kebutuhan Penghargaan	- Pengakuan atas status dan
		- Pengakuan atas prestasi
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	- Kebutuhan akan pencapaian cita cita diri
- Kebutuhan perwujudan diri		
Disiplin Kerja (X2) (Siagian, 2009)	1. Disiplin waktu	- Disiplin terhadap kedatangan
		- Disiplin terhadap waktu pulang
	2. Inisiatif & kreatif	- Inisiatif kerja
		- Kreatifitas kerja
	3. Tanggung jawab	- Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan
		- Tanggung jawab penyelesaian tugas
	4. Taat pada aturan	- Kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja
		- Disiplin terhadap perintah atasan
	5. Sikap dan perikaku	- Bersikap baik dalam pelaksanaan kerja
		- Berperilaku baik dalam pelaksanaan kerja
6. Teladan kepemimpinan	- Kemampuan pimpinan memberi contoh	
	- Kemampuan memberikan arahan	
7. Balas jasa	- Kecekatan dalam bekerja	
	- Dedikasi /loyalitas dalam bekerja	
8. Pengawasan melekat	- Kemampuan atasan untuk mengobservasi	
	- Kemampuan atasan untuk menangani masalah kerja	
Kompetensi (X3) (Spencer & Spencer, 2003)	1. Merencanakan	- Merencanakan konsep pekerjaan
		- Merencanakan target capaian pekerjaan
	2. Merumuskan,	- Merumuskan criteria capaian pekerjaan
		- Merumuskan cara penyelesaian pekerjaan
	3. Menyusun	- Menyusun konsep pelaksanaan kerja
- Menyusun laporan pekerjaan		
4. Mengestimasi,	- Kemampuan memperkirakan resiko pekerjaan	
	- Kemampuan menyelesaikan tugas manajerial	
5. Mengevaluasi	- Kemampuan mengarahkan	
	- Kemampuan membimbing	
Kinerja (Y) (Robbins, 2007)	1. Kualitas	- Prestasi Kerja
		- Pengalaman kerja
	2. Kuantitas	- Kesanggupan
		- Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
	3. Ketepatan waktu	- Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan
		- Taat pada perintah
	4. Efektifitas	- Kemampuan mencapai target kerja
		- Tidak menyalahgunakan wewenang

Variabel (1)	Dimensi (2)	Indikator (3)
	5. Kemandirian	- Mampu melaksanakan tugas secara mandiri
		- Dapat bekerja sama dengan orang lain
	6. Komitmen organisasi	- Mampu mengambil keputusan tanpa menunggu perintah
		- Mampu mengemukakan ide-ide yang mendukung pekerjaan

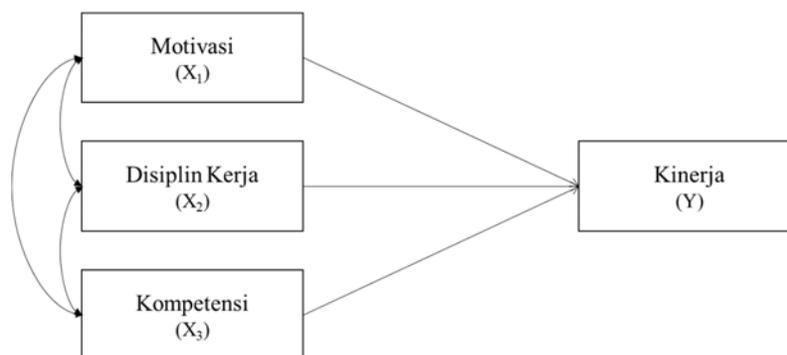
Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi pelaksanaan kebijakan publik, dimana pelaksanaan kebijakan publik didefinisikan sebagai implementasi atau penerapan suatu kebijakan publik melalui program, aktifitas, aksi, atau tindakan dalam suatu mekanisme yang terikat pada suatu sistem tertentu (Ramdhani & Ramdhani, 2017). Untuk memperkuat hasil penelitian dilakukan verifikasi hasil penelitian dengan hasil observasi, wawancara, dan studi literatur sebagaimana yang direkomendasikan oleh Ramdhani & Ramdhani (2104), dan Ramdhani et al (2014).

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

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Wilayah Priangan Propinsi Jawa Barat. Selanjutnya untuk mempermudah analisis, dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model adalah penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). 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

3.2 Pembahasan

SDM merupakan hal yang paling penting dalam organisasi privat maupun publik, semakin baik kemampuan pegawai, maka semakin baik pula kinerja dalam organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan meningkatkan disiplin serta kompetensi pegawainya agar dapat mencapai kinerja terbaiknya dalam mencapai efektifitas kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, (2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, (3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, disiplin kerja dan kompetensi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.

3.2.1 Pengujian Hipotesis Utama

Secara simultan, variabel motivasi kerja (X_1), disiplin (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) memberikan pengaruh yang signifikan. Ini diperlihatkan dari hasil pengujian X_1 , X_2 dan X_3 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 $R^2_{Z(X_1 \times Y)}$ sebesar 0.3081. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1), disiplin (X_2) dan kompetensi (X_3) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 30.81% sedangkan sisanya sebesar 69.17% dipengaruhi oleh variabel lain, di luar variabel motivasi kerja (X_1) disiplin (X_2) dan kompetensi (X_3) 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 .

3.2.2 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 ketiga faktor yang berpengaruh tersebut, sebenarnya dapat dikemukakan bahwa terdapat faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja, Faktor-faktor internal seperti manusia sebagai tenaga kerja, memiliki berbagai dimensi baik sosial, ekonomis, psikologis dan hukum. Sedangkan faktor-faktor eksternal yaitu antara lain faktor-faktor yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja organisasi baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini meliputi banyak dimensi, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan hubungan antara lingkungan kerja organisasinya dengan lingkungan luar organisasinya.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa 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. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat.

Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat sebesar 36.65% sedangkan pengaruh yang paling kecil dalam penelitian ini adalah kompetensi sebesar 27.36%. Motivasi merupakan penggerak yang mengakibatkan seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Nurfajrinah, Nurhadi, & Ramdhani, 2017). Berdasarkan besaran nilai

tersebut terlihat bahwa variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling besar jika dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, terhadap peningkatan pelayanan publik. Pengaruh variabel motivasi yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung pada motivasi yang mendasari atau mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Hasil dari observasi dilapangan bahwa motivasi internal yang di berikan oleh pimpinan kepada para pegawai di Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat sudah cukup baik dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai melalui Tunjangan Tambahan Penghasilan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan ditemukan kaitan tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan terhadap pegawai dengan penyelesaian pekerjaan yang rata-rata tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Variabel lain dalam penelitian ini adalah disiplin yang dapat dilihat dari prestasi kerja yang ditinjau dari berbagai indikator seperti tanggung jawab, kejujuran, kecakapan, inisiatif dan kepemimpinan. Pengaruh kedisiplinan yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Kedisiplinan itu tercermin dari sikap pegawai yang selalu bekerja sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku, baik aturan yang berlaku di lingkungan kerja maupun yang berlaku secara keseluruhan bagi pegawai sebagai abdi atau pengayom masyarakat. Oleh karena itu, pegawai yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Hasil dari observasi bahwa Kondisi tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat sudah cukup baik, para pegawai dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan waktunya, pegawai datang sesuai dengan waktunya dan pulang sesuai dengan jam yang sudah ditentukan, para pegawai selalu mentaati peraturan atau larangan yang sudah di tetapkan oleh Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Propinsi Jawa Barat. Namun ada beberapa pegawai yang kurang disiplin datang ke kantor masih belum sesuai dengan jam yang ditentukan, pegawai kurang tepat waktu dan teratur.

Sedangkan variabel lain dari penelitian ini adalah kompetensi. Pengaruh kompetensi yang positif terhadap kinerja mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam menciptakan kinerja pegawai tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen prestasi kerja, perencanaan dan sebagainya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keharusan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

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.

Saran untuk penyempurnaan kebijakan: 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.

Saran untuk penelitian lebih lanjut: Mengingat terdapatnya beberapa temuan pada penelitian dan karena keterbatasan pada penelitian ini, maka diharapkan masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut masalah-masalah diluar variabel penelitian ini yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, diantaranya kepemimpinan dan pengawasan internal dan eksternal.

Daftar Pustaka

- Amin, A. S., & Ramdhani, M. A. (2006). Konfigurasi Model untuk Sistem Pendukung Keputusan. *Majalah Ilmiah Ekonomi Komputer*, 16(1), 11-19.
- Casio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*. Singapore: Mc.Graw Hill International.
- Iskandar, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Puspaga.
- Nurfajrinah, M. A., Nurhadi, Z. F., & Ramdhani, M. A. (2017). Meaning of Online Shopping for Indie Model. *The Social Sciences*, 12(4), 737-742.
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik*, 11(1), 1-12.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, A. S. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(1), 47-56.
- Ramdhani, M. A. (2013). *Metodologi Penelitian dalam Riset Teknologi Informasi*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2014). Verification of Research Logical Framework Based on Literature Review. *International Journal of Basic and Applied Science*, 3(2), 11-19.
- Ramdhani, M. A., & Ramdhani, A. (2016). *Penelitian Pemasaran*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Siagian, S. (2009). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2003). *Competence at Work*. New York: John Willey & Sons.

Stoner, J. A., & Freeman, R. E. (1989). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall.