

THE INFLUENCE OF COMPETENCY, MOTIVATION WORK AND DISCIPLINE WORK TO PERFORMANCE OFFICER AT THE OFFICE OF COMMUNICATIONS FULL RIVER CITY

Poni Yanita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Abstract

This research Aims To Reveal: (1) Effect of Competence partially to Employee Performance at the Office of Communications Full River City (2) Effect of Work Motivation partially to Employee Performance at the Office of Communications Full River City (3) Effect of Work Discipline partially to Employee Performance at the Office of Communications Full River City (4) Effect of Competence, Work Motivation and Discipline Work simultaneously To Performance Officer at the Office of Communications Full River City. The study population was all the staff of Office of Communications River City Full totaling 34 people. Samples were taken from all of the population is 34 people. Methods of analysis using simple regression analysis and multiple regression analysis. Results obtained (1) Partially Competence, Work Motivation and Work Discipline, positive and significant impact on employee performance of Communications River City Full (2) Simultaneously Influence of Competence (X1), work motivation (X2), Work Discipline (X3) on employee performance (Y) is 0.003 with Sig. F 0.003 < 0.05 and Fhitung value of 5.847, while the value of F table is 2,92 so that the value of F larger than F table, it can be said that the competence (X1) work motivation (X2) and the Discipline of the work (X3) proved positive and significant influence on employee performance of Office of Communications City Full River and regression equations for these three variables is $Y = 52,271 + 0,190 X_1 + 0,204 X_2 + 0,412 X_3$. Finally the authors suggest the results of this study to increase competence, work motivation and work discipline in accordance with their respective indicators and for other researchers can continue this research in order that the limitations in this study could be refined.

Keywords: *Competence, Work Motivation and Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah figur sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk menentukan keberhasilan organisasi publik dalam memberikan pelayanan. Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

Kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerjanya hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem itu penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar institusi tetap kepada pegawainya secara individual. Terlepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh, faktor yang berkemungkinan paling dominan mempengaruhi kinerja

pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh adalah kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh terhadap 30 orang pegawai dengan menggunakan angket observasi berkaitan diketahui bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum begitu baik. Hal ini dapat kita lihat bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 56,7 % atau sekitar 17 orang responden menyatakan ternyata dalam pengangkatan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum di laksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme yang sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pendidikan yang ditetapkan. Selanjutnya, rata-rata jawaban responden sebesar 60 % atau sekitar 18 responden menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh tidak mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya sekarang.

Dua hal tersebut menunjukkan pada kita bahwa indikator *Knowledge* dalam peningkatan kompetensi pegawai Pada Dinas perhubungan tidak begitu baik. Berbeda dengan indikator *Skill*/keterampilan yang berjalan cukup baik, dimana rata-rata jawaban responden sebesar 50 % atau sekitar 15 responden menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja Dinas Perhubungan melaksanakan pembinaan pegawai dengan baik atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Selanjutnya, ternyata rata-rata jawaban responden sebesar 56,7 % atau sekitar 17 orang responden menyatakan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dengan tujuan agar dapat terampil melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh adalah motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Permasalahan ini ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 40 % atau sekitar 12 orang responden menyatakan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak bekerja keras yang dapat kita lihat dari penyelesaian tugasnya belum diselesaikan dengan baik.

Selanjutnya, rata-rata jawaban responden sebesar 53,3 % atau hampir dengan 16 orang menyatakan pegawai tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini berarti pegawai belum memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Selanjutnya, rata-rata jawaban responden sebesar 63,3 % atau sekitar 19 orang responden tidak melaksanakan tugas yang tergolong sulit dengan baik. Hal ini pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh mudah menyerah dalam mengerjakan tugas-tugas yang tergolong sulit. Selanjutnya, rata-rata jawaban responden sebesar 56,7 % atau sekitar 17 orang responden tidak mempelajari terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan oleh atasannya. Hal ini berarti pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh tidak tekun dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan. Persoalan-persoalan hasil observasi awal diatas menunjukkan pada kita bahwa dalam peningkatan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum optimal.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh adalah disiplin kerja. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh terhadap 30 orang

pegawai dengan menggunakan angket observasi berkaitan dengan disiplin kerja diperoleh data bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum begitu baik apalagi jika berkaitan dengan mentaati ketentuan dan peraturan yang ditetapkan dan disiplin waktu. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 60 % atau sekitar 18 orang responden menyatakan bahwa pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh tidak metaati jam masuk dan jam keluar kerja.

Dari uraian diatas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh, dimana diduga diakibatkan oleh kompetensi pegawai yang kurang baik, motivasi kerja yang rendah dan tingkat kedisiplinan pegawai yang cenderung menurun maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain: (1) Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum optimal. (2) Pengangkatan pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh tidak dilaksanakan berdasarkan dengan prinsip profesionalisme. (3) Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya sekarang. (4) Pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas. (5) Masih kurangnya dorongan semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. (6) Pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh masih rendah dalam hal disiplin kerja. (7) Pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh masih sering terlihat santai pada waktu jam kerja sedang berlangsung.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ? (2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh? (3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh? (4) Bagaimanakah pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ?

Literatur Pustaka

Menurut Mathis dan Jackson (2011), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas. (5) Kemandirian

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai, lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun pegawai-pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas pegawai tidaklah sama. Menurut Gibson (2009), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (1) Variabel individual, terdiri dari: (a) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik, (b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, (c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin. Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (2) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Selanjutnya, menurut Tiffin dan Me. Cormick (2005) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya. (2) Variabel situasional: (a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari ; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi) (b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Robbins (2006) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Armstrong (2006) bahwa indikator-indikator kompetensi meliputi hal sebagai berikut: (1) *Knowledge*, (2) *Skill*, (3) Kualitas individu, (4) Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

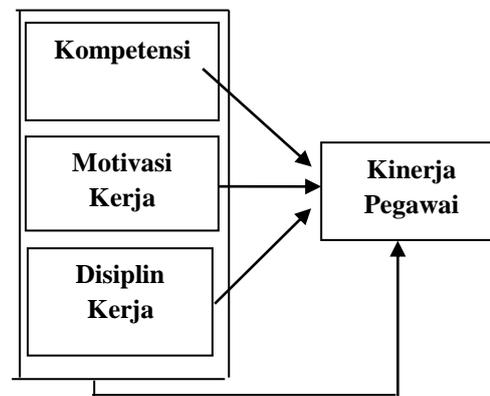
Menurut Sperling (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2007), menjelaskan bahwa, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Darmawan (2013) mengatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Darmawan (2013) menambahkan bahwa mereka yang sering kali dipengaruhi system disiplin dalam organisasi adalah para pegawai bermasalah. Untungnya pegawai yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil pegawai saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin pegawai. Darmawan (2013) menambahkan, jika organisasi gagal menghadapi pegawai yang bermasalah, efek negative kepada pegawai dan kelompok kerja lainnya akan timbul.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Dharma (2005) adalah: (1) Kehadiran pegawai setiap hari. (2) Ketepatan jam kerja. (3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal. (4) Ketaatan pegawai terhadap peraturan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : (1)Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perhubungan Kota Sungai Penuh. (2)Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (3)Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (4)Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

METODE PENELITIAN

Dalam penyusunan tesis ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

Populasi dalam penelitian ini adalah eluruh Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling* dimana populasi menjadi sampel penelitian. Menurut sugiyono (2011) Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang Jenis dan sumber data dalam penelitian in menggunakan data primen dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisioner denga skala likert. Sebelum kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji f dan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari instrumen yang disebarakan kepada 34 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh diperoleh data yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang diperoleh diolah dengan SPSS versi 20,0 dengan alat analisis regesi linear sederhana dan analisis regresi berganda.

Dibawah ini disajikan hasil pengujian regresi sederhana dan regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan 4 yang dikemukakan pada Bab II diatas.

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.002, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.002 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,683 > 1,69389$). Dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$.

2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien R adalah 0,847 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien determinan atau Adjusted R Square adalah 0,809 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 80,9 % dan sisanya 19,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.007, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.007 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,840 > 1,69389$). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$

3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.000, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,934 > 1,69389$). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan diterima pada $\alpha = 0.05$

4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien R adalah 0,607 yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien determinan atau Adjusted R Square adalah 0,706 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama atau serentak terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,6 % dan sisanya 29,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Berdasarkan pengujian diperoleh diperoleh nilai sig. sebesar 0.003, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.032 < 0.05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 5,847, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,92 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan “ Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ” *diterima*”.

Adapun pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi linear sederhana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar 0,221 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,683>1,69389). Hal ini menunjukkan, bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,221 dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga jika kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh meningkat sebesar 10% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 2,21%. Begitu juga sebaliknya jika kompetensi pegawai menurun sebesar 10% maka kinerja pegawai juga ikut menurun sebesar 2,21%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Sementara itu kinerja merupakan aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dua hal tersebut dapat menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan kompetensi dengan baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Hasil penelitian juga konsisten dengan penelitian terdahulu oleh I Putu Ari Saputra, dkk dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara partial maupun secara simultan

Jadi jika Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka harus meningkatkan kompetensinya, karena jika tidak maka kinerja pegawai semakin menurun. Kompetensi yang baik dimiliki pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula bila terjadi sebaliknya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi linear sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar 0,073 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,840>1,69389). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,073 dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga jika motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh meningkat sebesar 10% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,73%. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja pegawai menurun sebesar 10% maka kinerja pegawai juga ikut menurun sebesar 0,73%. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Sementara itu kinerja merupakan perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan baik yang artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Dua hal tersebut dapat menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan motivasi kerja pegawai dengan baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Jadi jika Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka harus meningkatkan motivasi kerjanya, karena jika tidak maka kinerja pegawai semakin menurun. Motivasi kerja yang baik dimiliki pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula bila terjadi sebaliknya.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Robbins dan Coulter (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dalam jurnal manajemen sumber daya manusia dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan serta penelitian Nyoman Angga Krisnanda dalam jurnal ekonomi dan bisnis dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai respati sanur beach hotel. Kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara partial maupun secara simultan

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi linear sederhana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien sebesar 0,440 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,394 > 1,69389$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,440 dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga jika disiplin pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh meningkat sebesar 10% maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 4,4%. Begitu juga sebaliknya jika disiplin pegawai menurun sebesar 10% maka kinerja pegawai juga ikut menurun sebesar 4,4%. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

Disiplin adalah tindakan atau kegiatan pimpinan untuk memenuhi standar-standar organisasi. Disiplin adalah salah satu tipe dari pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan dan tingkah laku pegawai sehingga mau berusaha dan bekerja sama serta berprestasi lebih baik. Sementara itu kinerja merupakan aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Dimana terdapat 3 aspek yang saling berkaitan dan perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan suatu unit kerja atau organisasi yaitu; 1) tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya jelas, 2) hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi menjadi jelas, 3) waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan tepat

agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Dua hal tersebut dapat menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan disiplin kerja pegawai dengan baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat Siagian (2002) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rivki Pomalinggo dalam jurnal berkala ilmiah efisiensi dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara. Penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara partial maupun secara simultan.

Jadi jika Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka harus meningkatkan disiplin, karena jika tidak maka kinerja pegawai semakin menurun. Disiplin yang baik dimiliki pegawai cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula bila terjadi sebaliknya.

4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,847 > 2,92$) sehingga kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki koefisien yang paling besar yaitu sebesar 0,442 sedangkan kompetensi 0,190 dan motivasi kerja 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel kompetensi dan motivasi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh.

Sumbangan secara bersama-sama atau serentak antara variabel kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 76,9 %, dan 23,1 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, sikap guru pelatihan, pengembangan karier, kompensasi, budaya organisasi, keterlibatan kerja, komunikasi interpersonal, komitmen organisasi dan lain-lainnya.

Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Motivasi mempunyai peranan penting untuk pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mencapai sukses dalam setiap tugasnya, sehingga proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya lebih bermutu dan bersifat manusiawi dan akibatnya prestasi kerja pegawai akan meningkat, Disiplin kerja pegawai adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Indikator untuk mengukur disiplin pegawai.

Apabila kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan pegawai tinggi. Jadi, dengan adanya pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai cukup beralasan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh suparno dalam jurnal paradigma dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen. penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara partial maupun secara simultan.

Jadi jika Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka harus meningkatkan kompetensi, motivasi kerja disiplin secara bersama sama. Disiplin merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompetensi dan motivasi kerja, sehingga disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari pada kompetensi dan motivasi kerja.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, disiplin terhadap kinerja pegawai melalui analisis regresi linear berganda antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain: (1) Terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.002 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,683 > 1,69389$). Dengan demikian Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (2) Terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.007 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,840 > 1,69389$). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (3) Terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t, diperoleh nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,934 > 1,69389$). Dengan demikian disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (4) Terdapat pengaruh positif secara simultan (bersama – sama) dari variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh diperoleh nilai sig. sebesar 0.003, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ($0.032 < 0.05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 5,847, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2,92 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. (5) Secara partial besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh sebesar 75.3 %, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh sebesar 80.5 % dan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh sebesar 82.6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 82,6%. (6) Secara serentak kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 76,9 % dan sisanya 23,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut : (1)Hendaknya organisasi harus dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja, sehingga kinerja pegawai selalu meningkat pada Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh. Semakin meningkatnya kinerja pegawai akan memberikan kontribusi yang sangat baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. (2)Disiplin kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh harus dapat dipertahankan. Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh harus lebih memperhatikan disiplin kerja dibandingkan kompetensi dan motivasi kerja karena merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja pegawainya. (3)Disiplin kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Sungai Penuh, oleh karena itu disiplin kerja harus dapat dipertahankan dengan cara disiplin terhadap kehadiran pegawai setiap hari, disiplin terhadap ketepatan jam kerja, disiplin mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, dan disiplin ketaatan pegawai terhadap aturan. (4)Menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, karena dengan semakin baik kepuasan kerja maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong. James M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management*
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Dharma, Agus. (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gibson, James. (2009). *Organisasi dan Manajemen. Prilaku, Struktur dan Proses*: Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, S. Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, terjemahan*, Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknis mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta
- Robbins, S.P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. (2005). *Manajemen*. Jilid 2. Edisi 7. PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F. (2006). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc
- Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, (2005). *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Adminisirasi*, Bandung : Alfabeta.

- Tiffin, J and Mc Cormick, E.J, (2005). *Industrial Pyschology*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.