

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

¹Wike Pertiwi, ²Citra Savitri

¹²Universitas Buana Perjuangan Karawang

email: wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id, citra.savitri@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, tergolong sebagai penelitian asosiatif. Objek pada penelitian ini adalah pegawai salahsatu Dinas di Kab. Cirebon. Alasan mengambil objek penelitian ini karena ingin mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Humas Dan Bagian Umum Setda Kabupaten Cirebon yang berjumlah 40 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel yang diteliti yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and explain the effect of competence, work discipline, and work motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach. The survey method was chosen as the primary data source. Data collection was carried out using a questionnaire or questionnaire instrument. Based on the level of explanation, it is classified as associative research. The object of this research is an employee of one of the offices in the district. Cirebon. The reason for taking the object of this research is because they want to know the factors that have the most influence on employee performance in achieving goals, namely to improve services to the community, especially in the process of monitoring and fostering information needs. The total population in this study were all employees of the Public Relations Section and the General Section of the Cirebon Regency Secretariat, amounting to 40 people. The sample taken in this study was a saturated sample or the entire population as many as 40 people. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three variables studied, namely competence, work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sebuah instansi atau organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi. Menurut Choirul, kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, dan perilaku utama pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian, pengetahuan, serta memiliki keterampilan. Selain kompetensi, disiplin juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sulistiyani, disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. (Sulistiyani,2013;236). Selain kompetensi dan disiplin, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Kemajuan dan keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Salah satunya pelayanan yang kurang baik yang diterima oleh para pencari kerja. Maka upaya peningkatan kinerja sangat penting sehingga berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik/masyarakat. Maka kompetensi, disiplin dan motivasi pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Kumara dan Utama (2016) pengertian kinerja adalah pelayanan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu. Sinambela (2012;88) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasilnya. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2013:324) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mc Clelland dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:299) kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.

Disiplin

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2015: 440).

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu;
- b. Keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai;
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku;
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri;

Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, tergolong sebagai penelitian asosiatif. Objek pada penelitian ini adalah pegawai salahsatu Dinas di Kab. Cirebon. Alasan mengambil objek penelitian ini karena ingin mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

METODE PENGUMPULAN DATA

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri atas, lembar kuesioner kinerja pegawai, kompensasi pegawai, disiplin pegawai, dan motivasi pegawai. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Humas Dan Bagian Umum Setda Kabupaten Cirebon yang berjumlah 40 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau seluruh populasi yaitu sebanyak 40 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel X1 Kompetensi

Tabel 1. Validitas Variabel Kompetensi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Kompetensi 01	36,78	4,281	,292	,427
Kompetensi 02	37,00	4,103	,302	,499
Kompetensi 03	36,95	4,151	,284	,428
Kompetensi 04	37,08	3,815	,456	,456
Kompetensi 05	36,85	4,336	,218	,355
Kompetensi 06	36,90	3,938	,417	,520
Kompetensi 07	37,00	4,103	,302	,455
Kompetensi 08	36,98	4,333	,347	,512
Kompetensi 09	36,88	3,907	,448	,409

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai korelasi antar butir pertanyaan pada kolom Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.2638 (r tabel) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel X1 memiliki nilai yang valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Realibilitas variabel X1 Kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Realibilitas Kompetensi (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,931	9

Dari tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha $0,928 > 0,60$ artinya data tersebut reliabel dan memenuhi syarat untuk dapat digunakan untuk penelitian sebagai instrumen variabel.

Variabel X2 Disiplin

Validitas variabel X2 dukungan didapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Validitas Disiplin (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Disiplin 01	30,78	25,512	,710	,599
Disiplin 02	30,65	25,105	,780	,749
Disiplin 03	30,55	23,792	,705	,592
Disiplin 04	30,53	25,794	,759	,667
Disiplin 05	30,45	23,741	,792	,685
Disiplin 06	30,80	26,062	,623	,645
Disiplin 07	30,60	24,144	,786	,738
Disiplin 08	30,68	25,763	,759	,684
Disiplin 09	30,58	24,507	,785	,726

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai korelasi antar butir pertanyaan pada kolom Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.2638 (r tabel) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel X2 memiliki nilai yang

yang valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Realibilitas variabel X2 disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Realibilitas Variabel Disiplin (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,897	9

Dari tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha $0,890 > 0,60$ artinya data tersebut reliabel dan memenuhi syarat untuk dapat digunakan untuk penelitian sebagai instrumen variabel.

Variabel X3 Motivasi Kerja

Validitas variabel X3 motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Validitas Variabel Motivasi kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Motivasi kerja 01	37,08	5,199	,290	,131
Motivasi kerja 02	36,00	4,872	,420	,515
Motivasi kerja 03	35,90	5,477	,285	,176
Motivasi kerja 04	36,13	5,189	,296	,202
Motivasi kerja 05	36,10	4,708	,536	,527
Motivasi kerja 06	36,03	4,846	,491	,592
Motivasi kerja 07	36,13	4,933	,418	,444
Motivasi kerja 08	35,93	5,507	,306	,557
Motivasi kerja 09	36,13	4,676	,547	,588

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai korelasi antar butir pertanyaan pada kolom Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.2638 (r tabel) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel X3 memiliki nilai yang

yang valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Realibilitas variabel X3 motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Realibilitas Variabel Motivasi kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,784	9

Dari tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha $0,757 > 0,60$ artinya data tersebut reliabel dan memenuhi syarat untuk dapat digunakan untuk penelitian sebagai instrumen variabel.

Variabel Y Kinerja Pegawai

Validitas variabel Y kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
Kinerja 01	36,85	4,695	,450	,373
Kinerja 02	36,93	4,481	,532	,448
Kinerja 03	36,95	4,562	,483	,454
Kinerja 04	36,93	4,430	,560	,509
Kinerja 05	36,95	4,869	,328	,442
Kinerja 06	36,88	5,189	,292	,196
Kinerja 07	37,08	4,943	,290	,414
Kinerja 08	36,88	4,779	,395	,266
Kinerja 09	36,78	5,102	,278	,302

Berdasarkan hasil di atas, dapat dikatakan korelasi masing-masing butir kuesioner variabel memiliki nilai korelasi antar butir pertanyaan pada kolom Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.2638 (r tabel) artinya keseluruhan instrumen penelitian variabel Y memiliki nilai yang

valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Realibilitas variabel Y Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,713	9

Dari tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha $0,715 > 0,60$ artinya data tersebut reliabel dan memenuhi syarat untuk dapat digunakan untuk penelitian sebagai instrumen variabel.

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,133	40	,071	,931	40	,017

Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pengujian di atas, nilai signifikansi test pada variabel residual tidak terstandarisasi (*unstandardized residuals*) menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov menghasilkan tingkat signifikansi (AsympSig. (2-tailed) sebesar $0,133 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki tingkat distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,858	1,166

Disiplin	,658	1,520
Motivasi kerja	,580	1,723

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 artinya secara keseluruhan variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,708	3,165		2,119	,041
	Kompetensi	-,023	,071	-,054	-,329	,744
	Disiplin	-,040	,032	-,233	-1,242	,222
	Motivasi Kerja	-,081	,078	-,207	-1,039	,306

a. Dependent Variable: Residual

Masing-masing Variabel bebas memiliki nilai signifikansi (sig 2-tailed) >0,05 terhadap nilai residual dari variabel kinerja (Y) sehingga dapat diartikan semua variabel bebas tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistics 23 diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 12. Analisis Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,654	5,153		,903	,372

Kompetensi	,435	,116	,401	3,751	,001
Disiplin	,137	,053	,318	2,601	,013
Motivasi Kerja	,346	,127	,354	2,723	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,564 + 0,435 X_1 + 0,137 X_2 + 0,346 X_3$$

Y= Kinerja

X1= Kompetensi

X2= Disiplin Kerja

X3= Motivasi Kerja

Tabel 13. Koefesien Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,647	,617	1,496

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Parsial

Nilai t tabel yang dijadikan acuan minimal adalah menggunakan nilai DF=40-2=38 didapat nilai t tabel acuan sebesar 1,685. Pengujian secara parsial untuk membuktikan hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 4 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 14. Uji Hipotesis Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,654	5,153		,903	,372
	Kompetensi	,435	,116	,401	3,751	,001
	Disiplin	,137	,053	,318	2,601	,013
	Motivasi kerja	,346	,127	,354	2,723	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Hipotesis 1 : terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis Statistik sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) sebesar $3,751 \geq t_{tabel} (1,679) \geq t_{tabel} 1,685$ dengan tingkat signifikansi 0,029 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Berarti Hipotesis 1 yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai **DAPAT DITERIMA**.

- b. Hipotesis 2: terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai Setda Kabupaten Cirebon (Y) dengan hipotesis Statistik sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) sebesar $2,601 \geq t_{tabel} 1,685 \geq t_{tabel} (1,679)$ dengan tingkat signifikansi 0,036 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Berarti Hipotesis 2 yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai **DAPAT DITERIMA**.

- c. Hipotesis 3: terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis Statistik sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_3) sebesar $2,723 \geq t_{tabel} 1,685$ dengan tingkat signifikansi 0,00 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Berarti Hipotesis 3 yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai **DAPAT DITERIMA**.

Pengujian Hipotesis Simultan (Hipotesis 4)

Hipotesis 4: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y , jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > 0,05$.

Hasil Pengujian pada tabel anova untuk melihat nilai koefisien f_{hitung} dan tingkat signifikansinya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 15. Tabel Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,447	3	49,149	21,972	,000 ^b
	Residual	80,528	36	2,237		
	Total	227,975	39			

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software SPSS, didapat nilai $f_{hitung} = 21,972 > f_{tabel} = 2,87$ dengan tingkat signifikansi uji f sebesar 0,000 ($p < 0,05$) Dari hasil

tersebut maka H_0 ditolak dan berarti H_a diterima. Artinya HIPOTESIS 4 yang diujikan yaitu variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cirebon **DAPAT DITERIMA**.

Pembahasan

Kompetensi terhadap Kinerja

Pencapaian kinerja pegawai didukung oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai dengan angka koefisien 0,435. Besarnya pengaruh variabel adalah 99,2 %.

Disiplin kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan angka koefisien 0,137.

Motivasi kerja dan Kinerja

Motivasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan hal penting dalam menjalankan operasional organisasi. *Out put* dari motivasi kerja di antaranya kinerja pegawai. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa dukungan manajemen mempengaruhi kinerja pegawai dengan angka koefisien 0,346.

Pengaruh Simultan Variabel Bebas terhadap Variabel Independen

Berdasarkan perhitungan statistik, ke tiga variabel bebas yakni kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel yang memiliki pengaruh yang paling besar adalah kompetensi dengan angka koefisien 0,435. Berikutnya adalah variabel motivasi kerja dengan angka koefisien 0,346. Terakhir variabel disiplin kerja dengan angka koefisien 0,137.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, semakin baik kompetensi, tentunya akan meningkatkan kinerja. Dan begitu pula sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki buruk maka akan menurunkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, semakin baik disiplin, tentunya akan meningkatkan kinerja. Dan begitu pula sebaliknya, jika disiplin yang dimiliki buruk maka akan menurunkan kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, semakin baik motivasi kerja, tentunya akan meningkatkan kinerja. Dan begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja yang dimiliki buruk maka akan menurunkan kinerja pegawai.
4. Secara simultan, ketiga variabel yang diteliti yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor yang paling tinggi pengaruhnya adalah kompetensi, motivasi kerja terakhir disiplin kerja. Total kontribusi perubahan yang diberikan dari ketiga variabel tersebut secara simultan adalah sebesar 80,4 %, dan pengaruh lainnya berasal dari faktor lain di luar kerangka penelitian.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan di mana belum mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini belum menjelaskan dampak spesifik dari sudut pandang kinerja secara utuh. Untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian pada bidang yang sama perlu melakukan pengamatan yang lebih mendalam tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja atau dapat juga menggunakan model kerangka berpikir yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 236.

Ghozali, Imam. (2013). Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 edisi kedelapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kumara, W., dan Utama, W., (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pad Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.3.

Mangkunegara, A.A. A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah,(Edisi Revisi). Bandung: Penerbit PT.Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Pomalingo, Rivky; Silvy L Mandey; Yantje Uhing. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015.

Rivai, Veithzal dan Ella. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, (Edisi Pertama). Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.

Sidanti, Heny. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”, Jurnal JIBEKA, Volume 9. No. 1. 2015.

Sinambela, Lijan poltak. ”Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi”, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016:335). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Surjosuseno, Daniel. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic". Jurnal AGORA. Vol. 3 No. 2. Surabaya.

Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.