

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN SEBAGAI MEDIASI

Oni Eko Cahyono, Dwi Orbaningsih, Gendut Budi Wahyono
Universitas Gajayana Malang, Indonesia
oniekocahyono@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan tipe *explanatory research*. Sampel sebanyak 60 orang responden pegawai baik PNS maupun Non PNS pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (PMD) Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini menjelaskan : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai, 2) ada pengaruh secara parsial atau individu antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, 3) ada pengaruh secara parsial atau individu antara motivasi, terhadap kinerja pegawai, 4) ada pengaruh yang secara parsial antara kompetensi terhadap disiplin pegawai, 5) ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap disiplin pegawai, 6) ada pengaruh secara parsial atau individu antara disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci : *Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai, Disiplin*

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia yang ada dilingkungan suatu organisasi sangat tergantung pada tingkat kompetensi, motivasi kerja serta disiplin yang ada pada anggotanya, begitu pula yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Malang. Tingkat Kompetensi dan motivasi kerja ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja tempat mereka bekerja. Sehingga instansi mereka akan dapat mencapai visi dan misinya sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

Kinerja penjawantahan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diraih oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja ialah wujud hasil kerja ataupun usaha yang dicapai oleh seorang maupun sekelompok orang dalam sesuatu organisasi, dengan wewenang serta tanggungjawab tiap- tiap anggotanya, dalam rangka upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum serta cocok dengan moral serta etika (Prawirosentono, 2010). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan gambaran karyawan dalam memenuhi keperluan karyawan dengan baik (Jayawarna, Macpherson, Wilson, 2007)

Kinerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan disiplin pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu begitu pentingnya kinerja karyawan pada Dinas tersebut sangat menentukan kemajuan Pemerintah Kabupaten Malang. Sehingga Kompetensi yang dimiliki pegawai dan, motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai serta tingkat kehadiran atau kedisiplinan pegawai yang berada pada Instansi ini akan sangat menentukan keberhasilan sehingga tercapai visi dan misi yang telah termaktub dalam RPJMD Kabupaten Malang 2015 – 2020 yang berbunyi MADEP MANTEP MANETEP.

Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja ,bagi para pegawai , adalah kompetensi yang sangat penting dan harus dimiliki guna meningkatkan kinerja Dinas PMD Kabupaten Malang. Tanpa adanya kompetensi, motivasi dan disiplin pegawai, maka program kerja yang ada pada Dinas PMD akan menemui kesulitan. Oleh karena itu tiga komponen diatas sangatlah penting, oleh karena itu perlu adanya peningkatan baik kompetensi, motivasi maupun disiplin bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi adalah hal yang menghubungkan keahlian, wawasan serta perilaku yang menjadi sesuatu patokan dalam melaksanakan tanggung jawab usaha ataupun pekerjaan oleh para pegawai. Kesuksesan yang diperoleh pegawai merupakan hasil perubahan usaha dari pegawai sepanjang usahanya yang dijalankan. Kompetensi oleh Spencer dalam Moetheriono (2009: 3) merupakan ciri yang mendasar bagi seseorang yang berkaitan atas efektifitas kinerja orang dalam pekerjaannya ataupun ciri dasar orang

yang mempunyai ikatan kausal ataupun kausalitas dengan kriteria yang dijadikan acuan, efisien ataupun berkinerja yang mumpuni ataupun superior di tempat kerja ataupun pada suasana tertentu.

Motivasi dalam kehidupan satu hari hari mempunyai penafsiran yang bermacam- macam baik yang berhubungan dengan sikap orang ataupun sikap organisasi. Tetapi apapun penafsiran motivasi ialah faktor yang berarti dalam diri manusia. Dasar utama penerapan motivasi oleh seseorang pemimpin merupakan pengetahuan serta atensi terhadap sikap seseorang yang dipimpinya bagaikan sesuatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan(2001: 219) pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang, supaya ingin berkolaborasi, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi buat menggapai kepuasan adalah gambaran suatu motivasi . Penafsiran motivasi bagi Handoko(2003) merupakan sesuatu tenaga ataupun faktor yang ada dalam diri manusia yang memunculkan, memusatkan serta mengorganisasikan tingkah lakunya. Sebagian penafsiran motivasi yang dikemukakan oleh pakar tersebut bisa diyatakan bahwa motivasi tercipta dari terdapatnya kebutuhan, perilaku yang mendesak supaya lebih bergairah dalam suasana kerja diperusahaan.

Kinerja merupakan Perbuatan, Penampilan, Prestasi, atau energi kerja dari sesuatu organisasi ataupun orang yang bisa ditunjukkan secara nyata serta bisa diukur. Instrumen pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur meliputi: 1) Prestasi: Pekerjaan karyawan untuk melakukan tugas pada suatu waktu. Dalam kualitas dan dalam jumlah kerja. 2) Keterampilan (keterampilan): yaitu kapasitas teknis milik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditagih. Keahlian ini dapat berupa kerjasama, komunikasi, inisiatif dan lainnya. 3) Perilaku (Sikap): Yaitu, sikap dan perilaku karyawan yang melekat pada diri mereka sendiri dan dilaksanakan dalam menjalankan fungsinya. Definisi perilaku di sini juga menekankan kejujuran, tanggung jawab dan disiplin. 4) Kepemimpinan: Ini menyangkut kemampuan manajemen dan artistik anggota pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan dengan tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh faktor-faktor disiplin karyawan yang memiliki sikap dan perilaku yang benar serta untuk mematuhi semua norma kehidupan. Selain itu, disiplin karyawan adalah inkarnasi kepatuhan terhadap hukum, dan karyawan akan berusaha untuk mengurangi semua bentuk pelanggaran sesuai dengan peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2005; 444) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Sementara, menurut L. Mathis (2006, 511), apa yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang mengelola aturan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh faktor disiplin kerja yang memiliki sikap dan perilaku yang benar sesuai dengan masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu, disiplin karyawan adalah inkarnasi kepatuhan dan kepatuhan terhadap hukum, dan karyawan akan berusaha untuk mengurangi semua bentuk pelanggaran sesuai dengan peraturan yang berlaku

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Malang merupakan bagian dari Pemerintah Kabupaten Malang yang bertugas serta berfungsi menyusun kebijakan dalam pemberdayaan masyarakat dan desa dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ada di Kabupaten Malang guna menunjang Visi Misi yang telah ditetapkan dalam RPJMD Pemerintah Kabupaten Malang. Dalam mewujudkan hal tersebut Dinas PMD Kabupaten Malang membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Dimana dalam mewujudkan hal tersebut seseorang akan dipengaruhi kompetensi pegawai yang bersangkutan juga tingkat motivasi dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas sehari hari. Sehingga kinerja pegawai akan terlihat dengan jelas, jika kinerja seorang pegawai itu baik secara otomatis kinerja Dinas PMD juga akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Explanatory adalah jenis penelitian yang digunakan dimana dalam hal ini penelitian menjabarkan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun 2011).

Penelitian melibatkan 60 responden yang diambil sampel dengan teknik sensus. Hal ini sebagaimana pendapat Arikunto, Jika jumlah anggota subyek dalam populasi kurang dari 100 orang maka sebaiknya semua subyek itu diambil sebagai sampel (Arikunto, 2013). Data hasil penelitian dikumpulkan dengan

menggunakan kuesioner, kemudian selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sejauh mana indikator dalam kuesioner dapat mengukur validitas waktu korelasi Pearson. Jika waktu produk, korelasi Pearson antara setiap pertanyaan dengan skor total lebih besar dari r tabel, elemen - elemen dari pertanyaan dinyatakan valid.

Dari Hasil Uji Validitas diketahui bahwa hampir semua indikator item – item pertanyaan yang ada dalam kuisisioner dan indikator pada variabel penelitian menghasilkan nilai r pearson yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,211. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item – item pertanyaan (indikator) yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid akan tetapi masih ada 3 variabel yang masih valid dengan nilai r pearson < dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan dalam pemahaman bahwa instrumen dapat disetujui untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumennya diterima. Oleh karena reliabilitas itu mengacu pada tingkat suatu instrumen (Arikunto, 2011) berdasarkan rumus, dimana sebuah instrumen dapat dikatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari atau sama dengan 0,5.

Hasil uji reliabilitas menjelaskan bahwa item variabel yang memiliki nilai *reliable*, yang mana untuk masing masing item variabel memiliki nilai r Alpha lebih dari 0,5 artinya alat ukur ini membuahkan data yang dapat dipercaya.

Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai. Bahwa kompetensi berpengaruh negatif yang menunjukkan bahwa perubahan variabel *independent kompetensi* tidak sejalan dengan Kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif ini menunjukkan bahwa 2 variabel independent tersebut searah dengan kinerja pegawai.

Dalam ringkasan nilai-nilai statistik, secara mendetail hasil koefisien regresi linier berganda adalah :

- Konstanta = 18.696, nilai ini menjelaskan variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3), maka tingkat Kinerja pegawai sebesar 18,696 satuan.
- Nilai regresi $b_1 = -0,484$. nilai ini menjelaskan kompetensi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja senilai 0,484.
- Nilai regresi $b_2 = 0,420$. nilai ini menjelaskan variabel motivasi (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.420 satuan.
- Nilai regresi $b_3 = 0,554$. nilai ini menjelaskan disiplin (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.554 satuan.

Uji F

Uji f digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Pada Uji f diketahui bahwa nilai F sebesar 15,113 dan nilai signifikansinya 0,000 atau < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin secara simultan atau bersama sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji T

Yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Tabel Uji t menjelaskan hasil uji t untuk kompetensi sebesar -5,084 dengan signifikansi 0,000 atau < 0,05, hasil uji t untuk motivasi sebesar 3,284 dengan signifikansi 0,002 atau < 0,05, hasil uji t untuk disiplin sebesar 4,148 dengan signifikansi 0,000 atau < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai beta kompetensi sebesar 0,555, untuk variabel motivasi sebesar 0,350 dan variabel disiplin sebesar 0,456. Data diatas menjelaskan bahwa nilai beta kompetensi memiliki nilai yang sangat besar dibandingkan dengan variabel lain sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi.

Atas dasar perhitungan hasil, diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* diketahui dengan nilai $R = 0,669$, ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (x1), motivasi (x2), dan disiplin (x3) memiliki hubungan dengan variabel kinerja (Y), hubungan yang terjadi positif dan ke arah tingkat hubungan yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterampilan, motivasi dan disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan pemberdayaan komunitas malangan dan kantor desa, dengan koefisien penentuan $R^2 = 66,9\%$ positif dan dirujuk secara bersamaan, tiga variabel independen akan diikuti oleh modifikasi variabel tertaut langsung. Ini juga menunjukkan bahwa jumlah pra-deteksi efek variabel gratis (kompetensi, motivasi dan disiplin) terbukti dapat mempengaruhi variabel bebas (kinerja karyawan) sebesar 66,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain itu tidak termasuk dalam penelitian senilai 33,1%.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil di lapangan dan dari hasil pengolahan data menyimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi variabel kompetensi secara positif. Dengan demikian bahwa kompetensi seseorang dalam bekerja sangat penting untuk ditingkatkan dan diarahkan, guna meningkatkan potensi pegawai sehingga diharapkan pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai dan juga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja Instansi.

Ini sesuai dengan teori kompetensi yang dinyatakan oleh Spencer di MoeHeriono (2009) adalah karateristi atau fitur yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam karyanya atau karakteristik dasar masyarakat dengan hubungan sebab-akibat yang digunakan sebagai referensi. , kinerja yang efektif atau kinerja yang sangat baik atau lebih tinggi di tempat kerja atau dalam situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan data di lapangan dan dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa motivasi seseorang dalam bekerja sangat penting untuk dibangkitkan dan diarahkan untuk meningkatkan potensi mereka sehingga diharapkan pada akhirnya meeningkatan kinerja pegawai dan juga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja organisasi atau kinerja Instansi. Motivasi seseorang dalam bekerja sangat penting untuk dibangkitkan dan diarahkan untuk meningkatkan potensi mereka sehingga diharapkan pada akhirnya memiliki kontribusi yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai serta kinerja Instansi.

Danim (2010), adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering ditafsirkan sebagai faktor pendorong perilaku". sehingga timbul kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil analisis memberikan gambaran bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PMD Kabupaten Malang. Ini memberikan gambaran besarnya bentuk pengendalian diri pegawai dalam menunjukkan tingkat kesungguhannya terhadap instansi tersebut yang terwujud dalam bentuk disiplin kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dalam penelitian ini sehingga disiplin kerja membuat motivasi seseorang memiliki komitmen yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat memberikan dinamika dalam organisasi dan sangat mempengaruhi sumber daya manusia (La Follet, 1975 di Suianto, 2007).

Pengaruh Disiplin Terhadap Kompetensi dan Motivasi Pegawai

Hasil analisis yang diperoleh memberikan gambaran bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi dan motivasi pegawai. Hal ini memberikan gambaran besarnya bentuk pengendalian diri pegawai atau kedisiplinan dalam menunjukkan tingkat kesungguhannya terhadap instansi tersebut yang terwujud dalam bentuk disiplin kerja yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi dan motivasi pegawai. Dalam hubungan ini maka dengan semakin meningkatnya tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang akan semakin mendorong atau meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai sehingga juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menunjukkan disiplin yang baik yang menggambarkan sikap kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku berarti kesadaran dan kesediaan untuk mengerjakan semua tugasnya dilakukan dengan baik. Dengan demikian disiplin seorang pegawai akan mempengaruhi tingkat kompetensi yang dihasilkan serta motivasi yang muncul dalam diri seorang pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : a) terdapat pengaruh yang signifikan atas variabel kompetensi, motivasi serta disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. b) Ada pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai c) terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi, terhadap kinerja pegawai. d) terdapat pengaruh yang secara parsial atau individu antara kompetensi terhadap disiplin pegawai e) Ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap disiplin pegawai. f) terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa saran dapat disampaikan atas penelitian ini antara lain adalah perlu adanya peningkatan Kompetensi pegawai dengan mengikutkan pegawai pada diklat - diklat teknis sesuai dengan keahliannya yang dimiliki oleh pegawai tersebut seperti diklat masalah keuangan, pengadaan barang jasa, dan diklat teknis yang lain. Kemudian pegawai yang memiliki prestasi lebih dibanding yang lain perlu diberi penghargaan terhadap hasil kinerja mereka guna meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik seperti kenaikan jabatan atau penghargaan yang lainnya, sehingga nantinya akan lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut serta akan meningkatkan kinerja Dinas secara umum. Dalam meningkatkan kedisiplinan perlu dipasang absensi finger print, CCTV dan pengawasan secara langsung oleh atasannya. Dan pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan dilakukan secara maksimal guna meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta
- Danim, Sudarman, 2010, *Kepemimpinan Pendidikan : Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara, Jakarta
- Jayawarna, D., Macpherson, A., and Wilson, A. (2007). *Training commitment and performance in manufacturing SMEs: Incidence, intensity, and approaches*. *Journal of Small Business and Enterprise Development*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, S, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S
- Suyanto, M. 2007. *Marketing Strategy*. Yogyakarta: Andi.