

MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KINERJA PEGAWAI

Raja Putri Yulia, Zaili Rusli dan Harapan Tua

Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas,Km 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Work Motivation, Competence, Work Discipline, Leadership, and Employee Performance. This study aims to encourage work, competence, work discipline and leadership on employee performance in Rumbai District, Riau Pekanbaru City. The sampling method uses census sampling and sample transmission using an error rate of 5%. The author conducts research based on data collection techniques through questionnaires. The analysis of the data that I use is the quantification of data through multiple linear regression analysis with t test and partial test R2 and collecting data processed with the help of the SPSS 22.0 statistical program. The results of the study show partially and simultaneously that five variables have a positive effect on employee performance. In addition, it can be seen from where the R value of 0.965 and R2 of 0.924 or 92.4% of the dependent variable independent variables and 7.6% variables are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: employee performance, work motivation, competence, work discipline, leadership

Abstrak: Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mendorong kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru Riau. Metode pengambilan sampel menggunakan sensus sampling dan sampel penerikan menggunakan dengan tingkat kesalahan 5%. Penulis melakukan penelitian berdasarkan teknik pengambilan data melalui kuesioner. Analisis data yang saya gunakan adalah besifat kuantifikasi data melalui analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji parsial R2 dan mengumpulkan data diolah dengan bantuan program statistik SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan bahwa lima variabel berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dilihat dari mana nilai R dari 0,965 dan R2 dari 0,924 atau 92,4% variabel tergantung variabel independen dan 7,6% variabel dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja pegawai, motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling dominan terhadap tercapainya suatu tujuan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan

dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal (Samsudin) di dalam Putra (2012).

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kecamatan Rumbai adalah salah satu Kecamatan yang terdapat di Kota Pekanbaru. Kecamatan Rumbai membawahi 9 Kelurahan diantaranya Kelurahan Umban Sari, Sri Meranti, Palas, Rumbai Bukit, Muara Fajar, Agro Wisata, Maharani, Rantau Panjang dan Muara Fajar Barat.

Dari 9 Kelurahan yang dinaungi, Kecamatan Rumbai hanya memiliki 45 pegawai. Jumlah tersebut tentu tidak sebanding dengan tugas mereka yang harus memberi pelayanan kepada masyarakat yang berjumlah sekitar 180.686 (berdasarkan survey tahun 2018). Hasil pengamatan sementara peneliti, terkait kinerja pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru memperlihatkan tingkat kinerja sebagian aparatur belum sesuai dengan apa yang di harapkan masyarakat. Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka permasalahan penelitian adalah faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi kinerja pegawai?.

Motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan di dalam Putra (2012). Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Setiawan dan Ghazali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan Kompetensi (kompetensi) kerja pegawai.

Thomas Gordon (1996), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Dalam PP No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil disebutkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman

disiplin. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (1998) gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang berorientasi pegawai terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang lebih baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut Pilatus (2013), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Leiden (2001) mengemukakan bahwa "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan Kompetensi seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang diinginkan oleh seorang pemimpin Siagian (2002). Selain itu kepemimpinan diartikan juga sebagai proses mempengaruhi orang lain agar dapat memahami pelaksanaan tugas yang baik dan proses untuk memfasilitasi pegawainya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Yukl, 2005). Dari pengertian diatas diharapkan

jika ke empat variabel tersebut baik maka kinerja akan baik. Sebaliknya jika keempat variabel tersebut buruk maka secara bersama mempengaruhi kinerja yang akan memburuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, disiplin, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja se Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan Sampling Jenuh (*sampling sensus*). Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel yang telah ditentukan. Analisis data menggunakan regresi berganda.

HASIL

Statistik Deskriptif

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada 45 Pegawai yang ada di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Statistik

penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskriptif rata-rata dan standar deviasi variabel

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	27,2889	3,45505	45
MOTIVASI	11,5333	1,80404	45
KOMPETENSI	20,2889	2,63389	45
DISIPLIN	15,6889	1,92852	45
KEPEMIMPINAN	19,0667	2,54416	45

Sumber : Data Olahan

Dari hasil statistik deskriptif dapat terlihat bahwa Kinerja Pegawai yang merupakan variabel dependen yang mempunyai rata-rata jawaban responden adalah dengan memperoleh standar deviasi 3,45505. Sedangkan Motivasi yang memiliki nilai rata-rata jawaban responden 11,5333 dan diperoleh standar deviasi 1,80404. Kompetensi mempunyai nilai rata-rata jawaban responden 20,2889 dan diperoleh standar deviasi 2,63389. Disiplin memiliki nilai rata-rata jawaban responden 15,6889 dan memperoleh standar deviasi 1,92852.

Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata jawaban responden 19,0667 dan memperoleh standar deviasi 2,54416. Dilihat dari standar deviasi masing-masing variabel maka variabel Kinerja memiliki standar deviasi tertinggi dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Pengujian Uji Statistik t

Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X1)	3,131	2,014	0,003 < 0,05	H0 : Ditolak H1 : Diterima
Terdapat pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X2)	2,399	2,014	0,021 < 0,05	H0 : Ditolak H1 : Diterima
Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai (X3)	14,964	2,014	0,000 < 0,05	H0 : Ditolak H1 : Diterima
Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (X4)	2,765	2,014	0,009 < 0,05	H0 : Ditolak H1 : Diterima

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Koefisiensi Determinasi (Adj. R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang di-

tetapan dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila R² bernilai 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh hubungan tersebut. Apabila R² bernilai 1,

maka dapat disimpulkan bahwa semua variasi dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan R^2 bernilai 0 dan 1, berikut adalah hasil perhitungan R^2 dengan menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,924	,95035

Sumber : *Pengelolaan Data Hasil Penelitian*

Berdasarkan tabel yang diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,965 atau 96,5% dan R Square (R^2) sebesar 0,931 atau 93,1%. Koefisien determinasi atau Adjusted R^2 sebesar 0,924 memberi penjelasan bahwa 92,4% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi kerja, disiplin dan kepemimpinan sedangkan 7,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar 7,6% yang bisa dijelaskan oleh variabel yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tanggapan responden bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,131 > 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Maka keputusannya kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian

penelitian ini menerima hipotesis yang pertama, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini Konsisten dengan penelitian Pridarsanti (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil perhitungan hasil spss menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,399 > 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05. Maka keputusannya Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian Widayat mini dan Hakim (2008) yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil kuesioner variabel disiplin menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $14,964 > 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Maka keputusannya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dalam melakukan Pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Tri Widari (2016) dan menyatakan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil kuesioner variabel kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,765 > 2,014$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05. Maka keputusannya Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, Kompetensi berpengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Rio Firdaus (2016) Yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di kecamatan rumbai kota pekanbaru. Data ini menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru harus memiliki motivasi yang cukup besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di kecamatan rumbai kota pekanbaru. Dengan demikian pegawai di kecamatan rumbai kota pekanbaru harus memiliki kompetensi di bidangnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di kecamatan rumbai kota pekanbaru kenyataan menunjukkan bahwa pegawai di Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru harus memiliki Kedisiplinan yang bagus sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkerja di kecamatan rumbai kota pekanbaru. Dengan demikian pemimpin di kecamatan rumbai kota pekanbaru juga memiliki peran yang cukup kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi

lebih baik lagi. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) sebesar 90,2% Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi kerja, disiplin dan kepemimpinan sedangkan 9,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar 9,8% yang bisa dijelaskan oleh variabel yang lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Firdaus, Rio Muhamad 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Puskesmas Pisangan).
- Gordon, Thomas. 1996, *Mengajarkan Anak Berdisiplin Diri*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Semarang, UNDIP.
- Leiden, Robert. 2001, *Managing Individual Performance In Works Groups*. Pridarsanti, Yuli, Komang.
2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang), 2 (3).
- P.Robbins, Stephen. 2008. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi edisi Sepuluh) Alih Bahasa, Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Putra, Febriansyah, Hardino, 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah. Program sarjana, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Siagian P. Sondang. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Widyatmini dan L. Hakim. 2008. "Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan

- Kota Depok". Jurnal Ekonomi Bisnis, 13 (2).
- Widari Tri, 2016. Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016.
- Yulk, Garry A. And Wexley, K.N., 2001 *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, (alih bahasa: Shobaruddin M), Jakarta : Rineka Cipta