
**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)**

**THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION AND DISCIPLINE OF WORK ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at Karanganyar Education and Culture Office)**

Elfinna Suci¹, Yosephien Angelina Yulia²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta

Email: sucielfinna@gmail.com¹, joeangel5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Dengan pegawai sejumlah 105 orang, sampel yang diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebesar 51 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan, bahwa Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Hasil Uji R² menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 74% terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Competence, Motivation, and work discipline on employee performance. Performance of Karanganyar Education and Culture Office employees. With 105 employees, samples taken using the Slovin formula were 51 people. The analytical method used in this study consisted of, validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests, F tests and R² tests. The results of the multiple linear regression equation show that competence and work discipline have a positive and significant effect on the performance of Karanganyar Education and Culture Office staff, while motivation has no significant effect. The results of the F test analysis show that jointly Competency, Motivation, and work discipline significantly influence the performance of Karanganyar Education and Culture Office employees. The R² Test results show that the Competency, Motivation, and work discipline variables are able to explain 74% of the performance of Karanganyar Education and Culture Office employees, while the remaining 26% are explained by other variables not included in research, such as leadership, communication and organizational culture .

Keywords: *employee performance, competence, motivation, and work discipline*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur sebuah hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dengan efektif dan efisiensi agar dapat mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam proses mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan oleh pimpinannya serta disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar merupakan salah satu institusi pendidikan tingkat daerah Kabupaten Karanganyar yang mempunyai tanggung jawab dalam mengembangkan,

meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan di wilayah Kabupaten Karanganyar. Maka dalam mewujudkan tujuan tersebut harus memperhatikan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Fenomena yang sering dihadapi oleh bagian kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar adalah hal kedisiplinan seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel, pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan sebagainya.

Kompetensi juga sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan maka semakin meningkat pula kinerja. Fenomena yang terjadi dalam kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, berkaitan dengan hal tersebut kinerja yang dicapai tidak akan maksimal jika kompetensi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan fungsinya.

Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Fenomena dalam hal ini dapat dilihat dengan adanya pegawai yang kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diteliti **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar)”**

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar?

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar.
- b. Mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar.
- c. Mengetahui dan memberi bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan) di Karanganyar.

METODE

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Karanganyar yang beralamat di Badran Asri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57716 (Telp. 0271-495041/Fax. 0271-494522).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2011:80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Karanganyar sebanyak 105 pegawai.

Sample

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2005). Sampel terdiri dari bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Populasi dari kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebanyak 105 pegawai dengan rincian 88 Pegawai Negeri Sipil (pria dan wanita) dan 17 Tenaga Harian Lepas (pria dan wanita), maka dari itu dibutuhkan sample yang dapat mewakili populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam menghitung sample yaitu dengan menggunakan rumus slovin yang dikemukakan oleh slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : jumlah populasi

e : presentase kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, pada kasus ini menggunakan e = 10% (0,1)

Dari contoh kasus diatas diketahui bahwa jumlah populasinya adalah sebanyak 105 pegawai, selanjutnya akan dimasukkan ke dalam rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,1)^2} = \frac{105}{1 + 1,05} = \frac{105}{2,05} = 51,2$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan dari rumus slovin diatas, maka diketahui jumlah sampelnya adalah sebanyak 51 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono,2011:93). Skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalis Data
 - b. Uji Multikolinieritas
 - c. Uji Heterokedastisitas
 - d. Autokorelasi
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)
 - b. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)
 - c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Peneliti telah membagikan kuesioner kepada beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 51 kuesioner, dan kuesioner yang kembali dan dipakai dalam penelitian ini sebanyak 51 kuesioner.

Untuk memperoleh data mengenai gambaran obyek dari responden meliputi : Usia, Jenis Kelamin, Lama Bekerja dan Pendidikan. Dari diskripsi data diri tersebut selanjutnya dilakukan tabulasi, sehingga peneliti memperoleh secara rinci gambaran obyek penelitian untuk menyusun Gambaran Umum Obyek Penelitian.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

Berdasarkan analisis tersebut mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah 15-21 tahun.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan semua variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena mempunyai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien alpha yang melebihi 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal karena mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,397 > 0,05$.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heterokedastisitas karena nilai signifikan $> 0,05$ sehingga masing-masing variabel tidak signifikan maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) sebesar 1,998 angka ini berada di bawah 2.0. kesimpulan dari pengujian ini menyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,769	1,366		1,294	,202
Komptensi	,430	,142	,379	3,035	,004
Motivasi	,102	,091	,119	1,117	,270
Disiplin	,353	,096	446	3,694	,001

a. Dependent Variabel Kerja: Kinerja Pegawai

Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$Y = 1,769 + 0,430 X_1 + 0,102 X_2 + 0,353 X_3$
 Persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

$\alpha = 1,769$, artinya bahwa

kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar (Y) mempunyai nilai positif apabila Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) tetap.

$\beta_1 = 0,430$, menunjukkan variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, artinya apabila Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja, dan Motivasi dianggap tetap.

$\beta_2 = 0,102$, menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, artinya apabila Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi, dan disiplin kerja dianggap tetap.

$\beta_3 = 0,353$, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi, dan Motivasi dianggap tetap.

b. Hasil Uji t

Uji t Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi (X_1) mempunyai t_{hitung} 3,035 dengan taraf signifikansi 0,004 < 0,050 maka berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.

Uji t Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi (X_2) mempunyai t_{hitung} 1,117 dengan taraf signifikansi 0,270 > 0,050 maka berarti Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 tidak terbukti.

Uji t Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} 4,694 dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,050 maka berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar (Y). Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti.

c. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210,549	3	70,183	48,536	,000 ^a
Residual	67,961	47	1,446		
Total	278,51	50			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F = 48,536$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$,

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869	,756	,740	1,20249	1,998

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji R^2 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,740, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 74% terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan Motivasi (X3) tidak berpengaruh signifikan.
2. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar.
3. Hasil Uji R^2 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 74% terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan. Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang : UNDIP.
- Riyanti, G., dan Sudibya G., (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha*.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*: Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Utomo, A., & Yulia, Y. A. (2018). Human resource development strategy model: a case study on small and medium Laweyan Batik industry in Surakarta. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 21(2), 151-158.
<https://pdfs.semanticscholar.org/8c1f/0523fe8141a56a602e24193d70b79aab69f7.pdf>