

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA LUBUKLINGGAU



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh:

DIDIK ARDIANSYAH NIM. 500755479

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Lubuklinggau,

2018

Yang Menyatakan

EE4AFF177069841

Didik Ardiansyah NIM. 500755479

ABSTRACT

The research aim was to give the test and to analyse the impact of competence, motivations and discipline work to employee which is the variable in this study consisted of independence variable is competence, motivations, and discipline work. And the dependent variable is performance employee. The population in this study involved all the employee in the human Resource Employee and development institution and employee in the regional Secretariat Daerah Lubuklinggau city in the Organization division, Law and Social Prosperity Government consisted of 125 people.

Analyses model used Structural Equation Method (SEM) to give the test the correlation between dependent and independence variable. The research result showed that (1)Competence in partial gave and significant influence to the employee performance in the Human Resource Employee and Development institution and employee in the regional Secretariat Daerah Lubuklinggau city(2) Motivation in partial gave positive influence but not significant to the employee performance in the Human Resources Employee and Development institution and employee in the regional Secretariat Daerah Lubuklinggau city(3)in partial work discipline gave positive and significant influence to the employee performance in the human Resources Employee and Development institution and employee and Development institution employee in the regional Secretariat Daerah Lubuklinggau city.

Based on the result parameter tested by using Regressions Weight, can be presented Structural Performance is influenced = 0,42, Competence = 0,04 Motivations = 0,31, error. Performance is influenced together by competence, motivations, and discipline work = 0,31 these variables influenced performance, but competence is more dominant in influenced performance.

Keyword : Competence, Motivations, and Disciple work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai, yang mana variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang berada dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Pegawai yang berada dilingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau yaitu Bagian Organisasi, Pemerintahan, Hukum dan Kesejahteraan Rakyat yaitu berjumlah 125 orang.

Model analisis menggunakan Structural Equation Method (SEM) menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil menunjukkan sebagai berikut: (1) secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau (2) secara parsial Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. (3) secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. (4) secara parsial Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

Dari hasil pengujian paramater menggunakan Regression Weight dapat disajikan persamaan structural Kinerja = 0,42, Kompetensi + 0,04 Motivasi + 0,31 Disiplin Kerja, error. Kinerja dipengaruhi secara parsial oleh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja besarnya pengaruh Kompetensi 0,42, Motivasi 0,04 dan Disiplin Kerja 0,31 ketiga variabel tersebut mempengaruhi Kinerja, Namun Kompetensi lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota

Lubuklinggau

Penyusun TAPM

Nama : Didik Ardiansyah

NIM : 500755479

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr.R.A. Zubaidah.MM

Prof Dr. Ginta Ginting, M.B.A.

Pengaji Alli,

Dr. Amri Darwis, MM

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi

Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D

NIP. 19761012 200112 2 002

Dr. Alf Muktiyanto, S.E, M.Si

MIP.19720824 200012 1 001

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCA SARJANA **MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama

: Didik Ardiansyah

NIM

: 500755479

Program Studi

Magister Manajemen

Judul Tesis

: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal: Sabtu, 28 Juli 2018

Waktu

: 14:00 - 16:00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji

: Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si

Penguji Ahli

: Dr. Amri Darwis, MM

Pembimbing I

: Dr. R.A Zubaidah, MM

Pembimbing II

: Prof. Dr. Ginta Ginting, M.B.A

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan Berkat dan Rahmat atas selesainya penulisan Tugas Akhir Penulisan Magister (TAPM) ini, dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, penulisan TAPM ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka, penulis menyadari bahwa dalam meyelesaikan TAPM ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada:

- Prof. Drs. Ojat Darojat, M.Bus, Ph.D Rektor Universitas Terbuka, yang telah memberikan kesempatan pada panulis dapat meyelesaikan studi pada Program Pascasarjana.
- 2. Dr.Liestyodono Bawono Irianto, M.Si, Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- 3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si, Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf.
- 4. Dr. RA.Zubaidah, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahannya dalam penyelesaian penulisa TAPM ini.
- 5. Prof. Dr. Ginta Ginting, M.B.A. selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan TAPM ini.
- 6. Dr. Amri Darwis, MM selaku Penguji Ahli dalam penyelesaian TAPM ini.
- 7. Tutor perkuliahan (Bapak Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka.

- 8. Bapak H. Ikhsan Roni, S. Sos selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bapak Drs. Abdullah Rizal, M. Pd selaku Sekretaris BKPSDM, Ibu Medhioline Sapta Windu, S.STP,MM, Bapak Akhyar El Hapis, SH, M.AP terimakasih atas arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan TAPM ini beserta Rekan-Rekan Kerja yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini.
- Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada rekan-rekan Mahasiswa Universitas terbuka Program Pascasarjana yang telah banyak membantu, memberikan semangat guna peyelesaian TAPM ini.
- 10. Bapak, Mamak, Ayahanda dan Ibunda tercinta terimakasih atas ridho dan doa restumu, dalam setiap langkah hidup anakmu.
- 11. Isteriku tercinta (Dwi Marsilviah, S.IP, M. Pd) yang senantiasa mendungkungku dalam penyelesaian penyusunan TAPM serta anak-anakku M. Afif Divia Majeed, M. Adit Divia Majeed, Aisyah Rizkia Rahma dan Azzahra Nafeeza Rahmah tersayang.
- 12. Aditya Putra, S. IP, M.AP terimakasih atas motivasinya yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian TAPM ini.
- 13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih belum sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menjadi masukan penulisan yang lebih baik, akhir kata penulis berharap TAPM ini dapat bermanfaat bagi pembacanya, terimaksih.

Lubuklinggau,

2018

Penulis,

Didik Ardiansyah NIM. 500755479

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama

: Didik Ardiansyah

NIM

: 500755479

Program Studi

: Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat/Tanggal Lahir

: Lubuklinggau / 30 April 1984

Riwayat Pendidikan

: SDN IV Giriwoyo

MTs Assalaam Sukoharjo

SMU Assalaam Sukoharjo

D-III Akademi Manajemen Informatika dan

Komputer Kartika Yani Yogyakarta

S-1 STMIK Mura Lubuklinggau

Riwayat Pekerjaan

: 2008 s/d 2012 Staf Dinas Pendidikan Kota

Lubuklinggau

2012 s/d 2013 Sekretaris Lurah Kel. Ulak Lebar

2013 s/d 2018 Kasubbid Disiplin dan Penghargaan

BKPSDM Kota Lubuklinggau

Lubuklinggau,

2018

Didik Ardiansyah NIM 500755479

DAFTAR ISI

JUDUL TI	ESIS		i
ABSTRAC	CT	••••••	i
ABSTRAK	ζ		ii
LEMBAR	PERSETUJUAN	•••••••••••••••••••••••••••••••••••••••	iii
LEMBAR	PENGESAHAN	••••••	iv
LEMBAR	PERNYATAAN	••••••	v
KATA PE	NGANTAR		vi
DAFTAR	ISI	•••••	viii
DAFTAR	TABEL	•••••	x
DAFTAR	GAMBAR		xi
BAB I P	ENDAHULUAN		
1.1	Latar Belakang		1
1.2	Perumusan Masalah		8
1.3	Tujuan Penelitian		9
1.4	Kegunaan Penelitian		9
BAB II TI	NJAUAN PUSTAKA		
2.1	Kajian Teori		11
2.2	Penelitian Terdahulu		33
2.3	Ke <mark>rangka Berfikir</mark>		35
2.4	Hipotesis	T.	37
2.5	Definisi Operasional Variabel		38
BAB III M	IETODOLOGI PENEL	ITIAN	
3.1	Desain Penelitian		40
3.2	Populasi dan Sampel		40
3.3	Instrumen Penelitian		42
3.4	Prosedur		44
3.5	Pengumpulan Data Metode Analisis		45

3.6	Analisis SEM	***************************************	46
3.7	Analisis Structural		47
	Equation Modelling		
3.8	Pengujian Hipotesis		48
BAB IV H	ASIL PENELITIAN D	AN PEMBAHASAN	
4.1	Anlisis Deskriptif		50
4.2	Pengujian Instrumen Penelitian	***************************************	52
4.3	Analisis Faktor Konfirmatori		53
4.4	Pengujian Hipotesis		65
4.5	Analisis Penelitian		67
BAB V KI	ESIMPULAN DAN SA	RAN	
5.1	Kesimpulan		73
5.2	Implikasi Manajemen		74
5.3	Saran		74
Lampiran	1 Kuesioner		
Lampiran 2	2 Pedoman Kuesioner		
Lampiran :	3 Rekapitulasi Hasil K	uisioner	
Lampiran 4	4 Hasil Pegolahan data	dengan Statistik	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Aparatur didalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4
Tabel 1.2 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Pendidikan	5
Tabel 1.3 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Jabatan	5
Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BKPSDM	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Operasional Variabel`	38
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	41
Tabel 3.2 Metode Analisis	45
Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis.	49
Tabel 4.1 Presentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Presentase Responden berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Presentase Responden berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Construct validity and reliability	52
Tabel 4.6 Regression Weights (Group Number 1- Default Model) Kompetensi	54
Tabel 4.7 Regression Weights (Group Number 1- Default Model) Motivasi	55
Tabel 4.8 Regression Weights (Group Number 1- Default Model) Disiplin Kerja	57
Tabel 4.9 Regression Weights (Group Number 1- Default Model) Kinerja	58
Tabel 4.10 Regression Weights (Group Number 1- Default Model) Full Model	60
Tabel 4.11 CMIN	61
Tabel 4.12 RMR, GFI	61
Tabel 4.13 Baseline Comparisons	62
Tabel 4.14 NCP	62
Tabel 4.15 RMSEA	63
Tabel 4.16 ECVI	6 3
Tabel 4.17 Goodness of Fit Index	64
Tabel 4 18 Goodness of Fit Index	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 A Job Performance Model of Motivations	22
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	37
Gambar 4.1 CFA Model_1 Variabel Eksogen Kompetensi	54
Gambar 4.2 CFA Model_1 Variabel Eksogen Motivasi	55
Gambar 4.3 CFA Model_1 Variabel Eksogen Disiplin Kerja	56
Gambar 4.4 CFA Model_1 Variabel Eksogen Kinerja	58
Gambar 4.5 Hasil Pendugaan Full Model	59



BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi, ini adalah salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan konstribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi (Organisasi Perangkat Daerah) dalam mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan Organisasi (Organsisasi Perangkat Daerah) dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia (pegawai) tersebut harus dikelola secara benar sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (organisasi perangkat daerah).

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau adalah Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan penggabungan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Kota Lubuklinggau dan Badan Pendidikan dan Pelatihan (Bandiklat) Kota Lubuklinggau, berdasarkan peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 9 Tahun 2015 perubahan atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 1 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Badan Kepegawaian Daerah adalah Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang Kepegawaian Daerah, sedangkan Badan Pendidikan dan Pelatihan adalah Lembaga Teknis Daerah bidang Pendidikan dan Pelatihan. Setelah diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, kedua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) ini digabung menjadi satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan nama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). dijabarkan melalui Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai Visi "Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Yang Unggul Dalam Membentuk Sumber Daya Aparatur Yang Profesional". Dalam mencapai Visi tersebut diiringi dengan Misi adapun Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu:

- Membangun tata kelola kepegawaian yang unggul;
- Menciptakan sumberdaya aparatur yang mempunyai kompetensi;
- 3. Mewujudkan layanan kepegawaian yang berkualitas.

Guna kelancaran penyelenggaaan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kompetensi pegawai. Sumber Daya Manusia Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku disiplin mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil dalam perspektif manajemen kepegawaian merupakan penggerak utama kinerja organisasi di pemerintahan perlu dimanfaatkan dan diperdayakan secara optimal dan efektif agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai.

Yang diwujudkan dalam program dan kegiatan prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terarah, terencana dan rasional hal ini sesuai dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Guna mencapai Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang telah diuraikan diatas yaitu salah satu misi tersebut adalah menciptakan sumberdaya aparatur yang mempunyai kompetensi melalui strategi-strategi peningkatan yaitu Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Aparatur.

Salah satu Indikator Kinerja Aparatur yang berada di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum maksimal didalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian yaitu belum mampunya Aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sebagaimana tergambar di dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1,1
Kinerja Aparatur didalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Jenis Pekerjaan	Target	Realisasi	Presentase (%)	
Penerbitan Surat Izin Belajar	115	95	21	
Penerbitan Surat Izin Tugas Belajar	55	25	10	
Penerbitan Surat Izin Cuti	125	120	27	
Penerbitan Surat Izin Cerai	30	20	5	
Penerbitan Surat Kenaikan Gaji Berkala	175	165	37	

Sumber data administrasi layanan kepegawaian

Dari tabel diatas bahwasanya didalam menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu dan sesuai dengan realisasi yang sangat kecil didalam penyelesaian adalah didalam jenis pekerjaan penerbitan surat izin tugas belajar dan penerbitan surat izin cerai, yaitu sebesar 5 % untuk penerbitan izin cerai dan 10 % untuk penerbitan izin tugas belajar.

Dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pegawai dengan pengetahuan dan karakteristik yang berbeda-beda sebagaiamana diutarakan dalam bentuk Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pegawai Negeri Sipil

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	19	
2	Diploma II (D.II)	0	
3	Diploma III (D.III)	- 1 I	
4	Strata Satu (S.1)	35	
5	Strata Dua (S.2)	17	
6	Strata Tiga (S.3)	0	
	Jumlah	72	

Keterangan Sumber: http://simpeg.bkpsdm.lubuklinggaukota.go.id.

Tabel 1.3

Data Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Jabatan

No	Jenjang Jabatan	Jumlah	Ket	
1	Jabatan Tinggi Pratama (Ess. II.b)	1		
2	Jabatan Administrator (Ess. III.a)	1		
3	Jabatan Administrator (Ess. III.b)	3		
4	Jabatan Pengawas (Ess. IV.a)	11		
5	Jabatan Fungsional Ahli	17		
6	Jabatan Pelaksana	24		
7	Tenaga Honorer	15		
1	Jumlah	72		

Keterangan Sumber: http://simpeg.bkpsdm.lubuklinggaukota.go.id.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai dan untuk meningkatkan komptensi dan kinerja aparatur yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas tersebut adalah masih belum maksimalnya kinerja pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang dalam hal ini disebabkan oleh belum mampunyai pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam memecahkan masalah yang terkait dengan tugas

dan pekerjaan, sehingga hal tersebut akan berdampak negatif pada pelaksanaan tugas.

Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan indikator pada variabel kompetensi pegawai yang berada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai saat ini belum sesuainya dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Sehingga jika pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi maka akan berdampak pada pelaksanaan tugas yang tidak maksimal, dan hal lain yang menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas adalah belum maksimalnya disiplin kerja pegawai yaitu belum diterapkannya sanksi kepada pegawai apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, yang akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Ditinjau dari segi disiplin kerja, masih ada beberapa pegawai yang masih belum maksimal menjalankan tugasnya untuk disiplin kerja yaitu datang tepat pada waktunya adapun rekapitulasi kehadiraannya sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BKPSDM

No	Keterangan									
Jumlah Pegawai	Hadir			Tidak Hadir						Bulan
	Apel	Tidak Apel	Hadir	DL	С	S	I	ТВ	TK	
57	28	29	42	5	0	2	2	0	6	Maret
57	35	22	40	6	0	2	4	0	5	April
57	40	17	36	8	0	2	5	0	6	Mei

Dari rekapitulasi daftar hadir tersebut diatas untuk bulan Maret jumlah pegawai yang hadir mengikuti apel pagi berjumlah 28 Orang yang tidak mengikuti apel pagi berjumlah 29 Orang serta Tanpa Keterangan (TK) berjumlah 6 Orang. untuk bulan April jumlah pegawai yang hadir mengikuti apel pagi berjumlah 35 Orang yang tidak mengikuti apel pagi berjumlah 22 Orang serta Tanpa Keterangan (TK) berjumlah 5 Orang. untuk bulan Mei jumlah pegawai yang hadir mengikuti apel pagi berjumlah 40 Orang yang tidak mengikuti apel pagi berjumlah 17 Orang serta Tanpa Keterangan (TK) berjumlah 6 Orang. Dilihat dari rekapitulasi daftar hadir tersebut bahwasanya disiplin kerja pegawai yang berada di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih belum maksimal didalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas penelitian ini akan membahas kinerja dari sisi Sumber Daya Manusia yang berperan terhadap kinerja pengelolaan manajemen kepegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sesuai

Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor 55 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian, adapun variabel yang peneliti angkat adalah kompetensi pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian, motivasi serta disiplin yang dilakukan terhadap pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian sehingga judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas didalam penelitian ini adalah :

- Sejauhmana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian?
- 2. Sejauhmana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian?
- 3. Sejauhmana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian?
- 4. Sejauhmana kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian.
- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pengelolaan manajemen kepegawaian.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi pimpinan instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan menempatkan pegawai berdasarkan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan jabatan yang di embannya serta selalu memberikan motivasi dan penerapan disiplin yang baik kepada pegawai.

2. Aspek Teoritis

Sebagai bahan atau referensi untuk menambah wawasan bagi pihak-pihak yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan populasi yang lebih besar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi 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. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya inovasi-inovasi serta yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaiakan suatu masalah. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan keprofesionalannya (Pramudya, 2010). Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Wibowo (2007) kompetensi 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kurniadi A (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor dari kemampuan ada dua yaitu : (1) Kemampuan fisik yaitu kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental. Robbins (2003) 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 Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor:

46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2012, 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : "Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Kompetensi

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Moeheriono (2010,13) mengemukakan bahwa setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut:

a. Watak (traits) yaitu membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (selfconfidence),kontrol diri (self control), ketabahan atau daya tahan (hariness).

- b. Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- Bawaan (self concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moeheriono, 2010:14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantarannya sebagai berikut:

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b. Motivasi kerja tinggi.
- c. Sikap, motif, dan cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
- e. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f. Lingkungan hidup dari kehiduapan sehari-hari.

2. Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (competitive advantage) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai dengan tujuan dan visi misi organisasi (Moeheriono,2010;42).

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (organization framework), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri dari core value

dan purpose dimasa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut. Bahwa core competence yang ada disetiap organisasi seharusnya memiliki sifat khas bagi organisasi itu sendiri. Core competence tersebut agar dapat digunakan secara efektif, maka dipastikan harus mampu menjawab tantangan dari para pesaingnya, yang disebut keunggulan bersaing atau competitive advantage.

Kepercayaan yang dibina antar pegawai merupakan faktor kunci lain yang memungkinkan terwujudnya proses pembelajaran kompetensi. Rasa saling percaya akan meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri masing-masing pegawai. Kepercayaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Selanjutnya kepercayaan tersebut dapat ditumbuhkan dengan adanya system manajerial yang terdiri atas 1) insentif/reward, 2) pendidikan dan pelatihan, 3) sistem dan 4) kebijakan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut : Keyakinan dan Nilai-nilai, Keterampilan

Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi.

2.1.1.4. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut: Pembentukan Pekerjaan, Evaluasi Pekerjaan, Rekrutmen dan Seleksi, Pembentukan dan Pengembangan Organisasi, Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi, Pembelajaran Organisasi, Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan dan Sistem Imbal Jasa.

2.1.1.5. Indikator

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

- 1. Pengetahuan
- 2. Keterampilan
- 3. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1. Pengetahuan (Knowledge)
- 2. Keterampilan (Skills)
- 3. Sikap (attitudes)

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di tunjang dengan karakter pribadi masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan serta pengetahuan yang dimiliki sebagai dasar dan faktor seseorang dalam mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam bekerja.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (motivation) dalam manajemen ditujukan untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai, supaya kinerjanya meningkat dengan segala kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2007).

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melaksanakan kegiatan dari seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai cara menuju tercapaianya tujuan institusi dengan berusaha ketinkat yang lebih tinggi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan didalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Jadi definisi motivasi tersebut mencakup tiga kunci pengertian penting, yaitu usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Robin, SP.2006).

Kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan dapat merangsang manusia untuk mencari dan mencapai tujuan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Nursalam (2008), mendefinisikan motivasi adalah suatu situasi/kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Moekijat (2002;5) mendefenisikan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berprilaku dengan cara tertentu; proses motivasi mencakup: a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Anoraga (2009,35) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 1991, dalam Suwarto, 2002). Pengertian lain motivasi adalah keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Stephen P.Robbins, 1996 dalam Suwarto, 2002).

Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai (Suwarto, 2002).

2.1.2.2. Pemberian Motivasi

Tujuan pribadi sering berbeda dengan tujuan organisasi.

Motivasi pegawai akan meningkat bila tujuan setiap pribadi pegawai dipenuhi. Pemberian motivasi sejalan antara upaya mencapai tujuan sasaran organisasi dengan tujuan sasaran individu pegawai.

Pemberian motivasi akan sangat efektif bila pada diri pegawai memiliki keyakinan bahwa bila tujuan organisasi dicapai maka tujuan sasaran pribadi juga bisa dicapai.

Motivasi adalah hubungan terkait upaya dengan terpuaskannya suatu kebutuhan. Upaya ini adalah bentuk intensitas keinginan pegawai, bila pegawai termotivasi maka tujuan organisasi akan berusaha untuk dicapai dengan gigih. Kebutuhan merupakan suatu

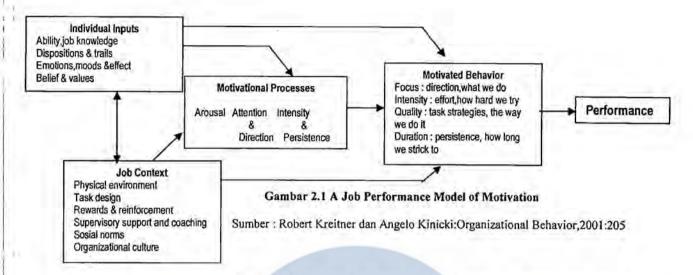
kondisi internal pegawai yang menimbulkan suatu usaha menjadi menarik untuk mencapainya, ini berarti belum terpuaskannya suatu kebutuhan akan menimbulkan ketegangan yang akan menciptakan suatu dorongan dalam diri individu tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, bisa ditarik suatu kesimpulan yaitu motivasi adalah suatu kondisi psikologis/keadaan internal seseorang yang akan membangkitkan, mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan,mengarahkan, dan membuat seseorang tetap tertarik dalam melakukan kegiatan,baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.3. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (lihat gambar 2.2) (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205).

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi.



Kedua faktor tesebut saling memengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka akan dikenal dan dihargai.

Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan. Sebagai contoh, akan sulit meneruskan proyek bilamana kita bekerja dengan bahan baku buruk atau peralatan rusak. Sebaliknya perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan coaching secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

Dari pembahasan diatas dapat diperoleh empat kesimpulan:

- Motivasi adalah berbeda dengan perilaku.
- 2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi.
- 3. Perilaku adalah berbeda daripada kinerja.

 Motivasi adalah penting, tetapi bukan kontibutor cukup pada pencapaian kinerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Menggambarkan perbendaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan. Manajer lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kinerja apabila mereka mengenal bahwa kinerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik ditempat pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah suatu kondisi psikologis/keadaan internal seseorang yang akan membangkitkan, mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan dan membuat seseorang tetap tertarik untuk melakukan kegiatan baik internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar

menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotannya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk memenuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan utuk suatu organisasi dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap pegawai akan memberikan

kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai didalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua pegawai.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu peusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.2. Petingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini :

Disiplin pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak organisasi antara lain :

Bagi Organisasi atau Perusahaan
 Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Pegawai

Bagi pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

2.1.3.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- Perpektif hak-hak individu (Individual Rights Perpective) yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- 4. Perpektif Utilitarian (Utilitarian Perpective). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831) aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (Progresive discipline), tindakan disiplin positif (positive discipline).

Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

Disipline Progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan diera globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang pegawai pemalsu jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan pegawai tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan oleh pegawai tersebut pegawai ini akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

Disiplin Positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya

mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan positif mendorong pegawai memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensinya yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

- 1. Kepatuhan pada peraturan
- 2. Efektif dalam bekerja
- 3. Tindakan korektif
- 4. Kehadiran tepat waktu
- 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran akan kepatuhan dan taat terhadap aturan yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. Disiplin kerja sebagai indikator seseorang dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan secara efektif dan tepat waktu.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2007) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan,kompetensi,motivasi dan kepentingan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson et.al., 2007:171).

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kineja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Istiningsih (dalam Untung,2010) kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira & Vitalaya (2006) di dalam Murty (20012:217)
mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri atas faktor
instrinsik dan ekstrinsik. Adapun uraian faktor-faktor tersebut adalah
sebagai berikut:

- Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- Faktor Tim, kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- Faktor Sistem, meliputi sistem kerja,fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor Kontekstual (Situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayanti (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak akurat.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja adalah kualitas hasil pekerjaan yang dilaksanakan tepat waktu oleh pegawai/pekerja yang dilandasi dengan pengetahuan dan inisiatif serta kemampuan berkomunikasi dalam menjalin kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan/pelaksanaan tugas.

2.2. Penelitian Terdahulu'

Berikut ini akan disajikan dalam bentuk tabel rangkuman hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Sriwidodo&Agus Budi Haryanto Kompete Komunik Kesejahte Terhadap Pegawai	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Kinerja Pegawai dipengaruhi sebenar 47,4% oleh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan.
2,	Gusti Ayu Riska Riyanti & I Gde Adnyana Sudibya	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Dharma Usadha	Motivasi berpengaruh paling besar dengan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,589 dan variabel kompetensi

			sebesar 0,398 berdasarkan perhitungan analisis standardized coefficients terhadap kinerja karyawan pada RSU Dharma Usadha.
3.	Mohklas	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sebagai Variabel Moderating	Kompetensi memberikan pengaruh paling besar jika dibandingkan dengan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja.
4.	Nurlaely M & Asri Laksmi Riani	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi	Disiplin kerja,motivasi kerja,kepuasan kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.
5.	Hendra Hadiwijaya & Agustina Hanafi	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kepuasan serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan	Kompetensi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja.
6.	Marliana Budhiningtias Winanti	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir

Kompetensi 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 (Wibowo,2007). Salah satu misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menciptakan sumberdaya aparatur yang mempunyai kompetensi, Guna kelancaran penyelenggaaan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kompetensi pegawai.

Sumber Daya Manusia Aparatur yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku disiplin mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang direncanakan.

Upaya untuk mencapai misi tersebut tidak terlepas dari peranan masing-masing pegawai serta motivasi yang diberikan oleh atasan (pimpinan) untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai tersebut. Beberap faktor yang dapat memotivasi pegawai yaitu pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja dan keinginan memperoleh pengakuan terhadap hasil kerja (Suwarto, 2002).

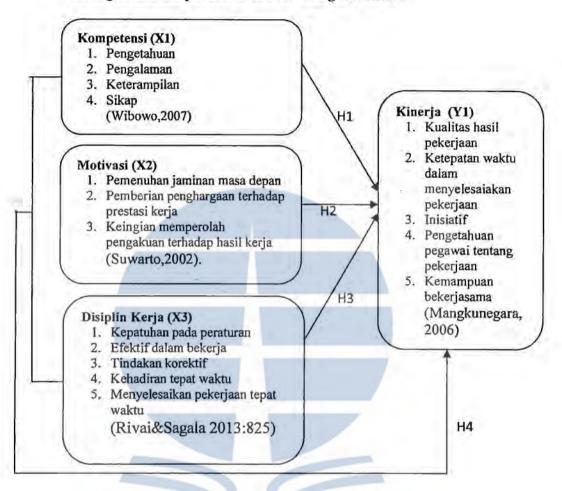
Dengan adanya kompetensi yang baik disertai dengan pemberian motivasi yang selalu dilakukan oleh atasan (pimpinan) diharapakan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pada masing-masing pegawai, adapun disiplin kerja yang harus ditingkatkan adalah upaya dari masing-

masing pegawai untuk taat dan patuh terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dengan cara untuk selalu datang tepat waktu sehingga akan berdampak pada pelaksanaan tugas dengan efektif serta mampu menyelesaikan pekerjaan tugasnya dengan tepat waktu.

Ketiga hal tersebut yaitu kompetensi,motivasi dan disiplin kerja tidak akan berjalan dengan baik jika pada akhir pelaksanaan tugasnya tidak didasarkan pada hasil akhir/tujuan yang akan dicapai yaitu berupa kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah kualitas hasil pekerjaan, yang diiringi dengan pengetahuan pegawai tentang pekerjaan serta kemampuan bekerjasama antar pegawai dalam pelaksaan tugas dengan hal tersebut diharapkan akan memberikan dampak yang baik dan positif didalam menyelesaikan pekerjaan tersebut untuk tepat waktu serta inisiatif dan inovatif dalam bekerja.

Sehingga dengan adanya kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai diharapkan akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai sehingga misi yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat tercapai yaitu untuk menciptakan sumberdaya aparatur yang mempunyai kompetensi sehingga akan mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang berkualitas serta mampu membangun tata kelola kepegawai yang unggul.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, secara skematis kerangka analisis penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerang<mark>ka Berfiki</mark>r

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pegawai.

H4 : Terdapat pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin
 Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

2.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional,secara praktik,secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Menurut Singarimbun dan Efendi (2002:46) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi opersional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2.2 Operasional Variabel

No	Variabel		Definisi	Indikator/Peng	
	Bebas	Terikat	Operasional	ukuran	
1.	Kompetensi (X1)		Kompetensi 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 (Wibowo,2007)	Pengetahuan Pengalaman Keterampilan Sikap	
2.	Motivasi (X2)		Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan- kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan	1.Pemenuhan jaminan masa depan 2.Pemberian Penghargaan terhadap prestasi kerja 3.Keinginan memperoleh pengakuan	

			perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai (Suwarto,2002)	terhadap hasil kerja
3.	Disiplin Kerja (X3)		Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai&Sagala 2013:825)	3.Tindakan korektif
4.		Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,20 06)	2.Ketepatan waktu dalam

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian ini, maka desain penelitian dilakukan pada pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dengan desain, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu Kompetensi Pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja (X₁, X₂ dan X₃).

Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah perhitungan regresi dan korelasi untuk ketiga variable pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Structural Equation Modeling (SEM).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, h. 61).

Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh Pegawai pada Satuan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau yang berjumlah 72 (tujuh puluh dua) pegawai serta ditambah dengan pegawai yang berada dilingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau sebagai yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang penambahan untuk Populasi Datanya sehingga total jumlah populasinya berjumlah 125 Orang.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono 201,h68). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan cara mengambil seluruh Pegawai yang ada pada Satuan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau yang berjumlah 72 (tujuh puluh dua) pegawai serta ditambah dengan pegawai yang berada di lingkup Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) pegawai. Dengan rincian pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Name Ourse level Bayon shot Danish	Jumlah Responden		
	Nama Organisasi Perangkat Daerah	Populasi	Sampel	
1	Badan Kepegawaian dan PSDM	72	72	
2	Bagian Organisasi	15	15	
3	Bagian Pemerintahan	10	10	
4	Bagian Kesejahteraan Rakyat	12	12	
5	Bagian Hukum	16	16	
	Jumlah	125	125	

3.3. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument menurut Riduwan dan Kuncoro (2008) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Suatu kuesioner yang baik harus dapat mengukur dengan jelas kerangka penelitian yang akan diukur.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson product moment*. Rumusnya adalah sebagai berikut:

R hitung =
$$\frac{n \left(\sum xiYi\right) - \left(\sum xi\right)\left(\sum Yi\right)}{\sqrt{(n\sum xi^2 - \left(\sum xi^2\right)) \cdot \left(nn\sum xi^2 - \left(\sum xi^2\right)\right)}}$$
$$t Hitung \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r hitung = Koefisien Korelasi $\sum Xi = \text{Jumlah skor item}$ $\sum Yi = \text{Jumlah skor total}$ t = Nilai t hitung
n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Distribusi (Tabel t) untuk a- 0,1 dan derajad kebebasan (df = n-2) Kaidah keputusan :

t hitung > t table berarti valid sebaliknya

t hitung < t table berati tidak valid

Uji validitas ini disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang. Dengan jumlah minimal 30 orang ini,distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Pada uji validitas ini peneliti menggunakan Corrected Item-Total Correlation.

Validitas dapat dibedakan menjadi content validity, criterion validity, construct validity, dan convergent dan discriminant validity. Bollen (1989) mengusulkan definisi alternatif dari validitas sebuah variabel teramati adalah muatan faktor (factor loadings) dari variabel tersebut terhadap variabel latennya. Rigdon dan Ferguson (1991), Doil, Xia Torkzadeh (1994) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan mempunyai validitas baik terhadap konstruk atau variabel lainnya jika Nilai t muatan faktor (factor loadings) lebih besar dari nilai kritis (> 1,982).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (realibel). Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba, minimal, 30 orang.

Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal. Pada program SPSS akan dibahas untuk uji yang seiring digunakan dalam penelitian yakni metode Alpha (Cronbach's). Metode Alpha sangat cocok pada skor berskala (missal 1-4,1-5).Menurut Hair et al (1995) pengukuran realibilitas untuk SEM dapat dilakukan dengan menggunakan Composite/Construct Realibility Measure (Ukuran Ekstrak Varian). Ekstrak carian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator yang dijelaskan oleh construct laten. Reliabilitas construct dikatakan baik, jika nilai construct realibility-nya ≥ 0,70 dan nilai variance extracted ≥ 0,50.

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang dimaksud dan diisi oleh responden. Pengendalian kualitas data dilakukan selama proses pengumpulan data berlangsung dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyebarkan kuisioner tentang faktor kompetensi pegawai,
- b. Menyebarkan Kuisioner tentang faktor motivasi,
- Menyebarkan Kuisioner tentang faktor disiplin kerja,
- d. Menyebarkan kuisioner tentang faktor kinerja pegawai,
- e. Peneliti melakukan pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk mengecek kelengkapan pengisian.

Kuesioner yang tidak lengkap harus dilakukan pengisian ulang.

Dengan demikian diharapkan kuesioner yang telah diisi mempunyai tingkat kesalahan yang relatif sedikit (Suryono, 2013:45).

3.5. Metode Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interprestasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkapkan fenomena tertentu. Sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interprestasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Method. Dimana data yang diperoleh akan diolah oleh software AMOS 24 (Analysis of Moment Structure). Metode Analisis yang dipakai dikaitkan dengan masing-masing tujuan seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Metode Analisis

Tujuan Pnelitian	Data 🖶 🔾
H-1: Pengaruh X ₁ terhadap Y	Structural Equation Model
H-2: Pengaruh X2 terhadap Y	Structural Equation Model
H-3: Pengaruh X3 terhadap Y	Structural Equation Model
H-4: Pengaruh X ₁ , X ₂ , dan X ₃ secara bersama-sama terhadap Y	Structural Equation Model

Sumber: Data Primer diolah 2017

3.6. Analisis SEM

Penggunaan metode analisis *SEM* karena *SEM* dapat mengidentifikasikan dimensi-dimensi dari sebuah konstruk dan pada saat yang sama mampu mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah di identifikasikan dimensi-dimensinya (Ferdinand, A.T., 2000).

Adapun penggunaan SEM dalam model dan pengujian hipotesis adalah karena SEM merupakan sekumpulan tekhnik-tekhnik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Yang dimaksudkan dengan model yang rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variabel dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dan di mana sebuah variabel dependen pada saat yang sama berperan sebagai variabel independen bagi hubungan berjenjang lainnya (Ferdinand, 2006).

Dari segi metodologi, SEM memainkan berbagai peran, diantaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (path analysis) analysis of covariance structure, dan model persamaan struktural (Wijanto, 2008: 6). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka tekhnik analisis yang digunakan adalah SEM atau Struktural Equation Modelling yang dioperasikan melalui program AMOS 24.

Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah di identifikasikan dimensinya). Sebagai sebuah model persamaan struktural, SEM telah sering digunakan dalam pemasaran dan penelitian manajemen strategik. Model kausal SEM menunjukkan pengukuran dan masalah yang struktural serta digunakan juga untuk menganalisa dan menguji model hipotesis.

SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena kemampuannya untuk; 1) memperkirakan koefesien yang tidak diketahui dari persamaan linier struktural; 2) mengakomodasikan model yang meliputi latent variabel; 3) mengakomodasikan kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen; 4) mengakomodasikan pengaruh yang timbal balik, simultan dan saling ketergantungan. Ferdinand Augusty (2006:76) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk:

- Mengkonfirmasikan unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi / konstruk / konsep / factor.
- Menguji kesesuaian / ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti.
- Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun / diamati dalam model penelitian.

SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel ter-observasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (Structural Equation Modelling). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel exsogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefesien determinasi.

3.7 Analisis Structural Equation Modelling

Menurut Widarjono Agus (2005:316) Ada beberapa asumsi prosedur dan pengolahan data untuk dianalisis dengan pemodelan SEM yang harus memenuhi asumsi sebagai berikut:

1. Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan adalah minimal 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 5 observasi variabel untuk setiap *estimated variable*.

2. Normalitas dan Linearitas

Sebagai model yang berdasarkan pada sampel, maka sebaran data harus memenuhi asumsi normalitas data. Jika asumsi normalitas data terpenuhi maka kita bisa melakukan uji statistika yang ada. Asumsi yang kedua adalah hubungan antara variabel bersifat linear, sehingga data dapat diolah lebih lanjut. Uji normalitas dapat diuji dengan metode statistik non parametrik Shapiro Wilks.

- Outliers (data yang bersifat ekstrim), yaitu data yang diobservasi memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi atau data lainnya dan muncul dalam nilai ekstrim baik untuk sebuah variabel tunggal atau variabel kombinasi.
- Skala pengukuran variabel penyebab dan variabel akibat sekurangkurangnya interval.

Apabila persyaratan diatas terpenuhi, maka akan dapat dihitung koefesien jalur yang mencerminkan besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab (independent) ke variabel akibat (dependent).

3.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai CR dan nilai P dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas 1,967 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P.

Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan. Kriteria Pengujian Hipotesis dapat di lihat pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Terima Hipotesis
H_1	Diduga kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau	
H ₂	Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau	Probabilitas (P) < 0,05 CR > 1.982
Н3	Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau	
H ₄	Diduga kompetensi pegawai , motivasi pegawai dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau	

Sumber: Berbagai Sumber

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Karakateristik Responden

Responden diambil dari pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk, yang menjawab semua pernyataan atau pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner, sangat pipengaruhi oleh cara pandang dan wawasan responen terhadap masalah-masalah yang dipertanyakan dalam kuisioner, cara pandang ini sangat erat kaitannya dengan karakteristik per individu responden, karakteristik responden dalam penelitian ini diambil datanya meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan, golongan, dan masa kerja, adapun rincian karakteristik responden per individu tergambar sevbagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Dari jumlah 125 orang responden yang telah mengisis kuisioner dan mengembalikan kuisioner dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	63	51
Perempuan	62	49
Jumnlah	125	100

Sumber: data responden diolah penulis tahun 2018

b. Usia

Berdasarkan 125 orang responden yang telkah mengisi kuisioner penelitian ini, ternyata didominasi oleh responden yang berusia 23-35 tahun besarnya 63 % responden yang berusia 35-40 tahun 62 % responden, rincian distrubisi responden berdasarkan usia tergambar pada table dibawah ini:

Tabel 4.2 Presentase Responden berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Presentase (%)
23-35 Tahun	63	51
35-40 Tahun	62	49
Jumlah	125	100

Sumber: data responden diolah penulis tahun 2018

c. Pendidikan

Berdasarkan 125 responden yang telah mengisis kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh rensponden yang berpendidikan D3 sebesar 49 % responden yang berpendidikan S1 sebesar 51 % responden berdasrkan pendidikan terdapat pada table berikut ini:

Tabel 4.3
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)	
S1	63	51	
D3	62	49	
Jumlah	125	100	

Sumber: data responden diolah penulis tahun 2018

d. Masa Kerja

Berdasarkan 125 responden yang tekah mengisis kuisioner dalam penelitian ini, ternyata didominasi oleh rensponden yang mempunyai masa kerja 11 – 20 Tahun sebesar 51 % responden yang mempunyai jabatan masa kerja 21 – 30 Tahun sebesar 62 %, rincian distribusi responden berdasarkan masa kerja terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Presentase Responden berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
12-20 Tahun	63	51
21-30 Tahun	62	49
Jumlah	125	100

4.2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kuisioner

Sebelum dilaksanakan penelitian atau pengujian dengan Teknik analisis dengan menggunakan analisis SEM (AMOS) terlebih dahulu dilakukan uji kuisioner terhadap 125 responden untuk mendapatkan validitas butir kuisioner, dengan cara melihat nilai korelasi masingmasing item terhadap variabel dengan program SEM. Tingkat reliabilitas diterima apabila nilai CR > 0,6 dan nilai loading atau varian extract > 0,5.

Tabel 4.5 Construct validity and reliability

1. Construct validity and reliability

			Loadings	error	sum (loadings)^2	CR
x1.7	<	Kompetensi	0,971	0,0040	38,8752	0,990799
x1.6	<	Kompetensi	0,84	0,0980		
x1.5	<	Kompetensi	0,883	0,0980		
x1.4	<	Kompetensi	0,973	0,0130		
x1.3	<	Kompetensi	0,802	0,0600		
x1.2	<	Kompetensi	0,773	0,0740		
x1.1	<	Kompetensi	0,993	0,0140		
x2.1	<	Motivasi	0,967	0,0390	33,9539	0,965645
x2.2	<	Motivasi	0,908	0,1030		
x2.3	<	Motivasi	0,839	0,1830		
x2.4	<	Motivasi	0,692	0,2860		
x2.5	<	Motivasi	0,94	0,0730		
x2.6	<	Motivasi	0,553	0,4370		
x2.7	<	Motivasi	0,928	0,0870		

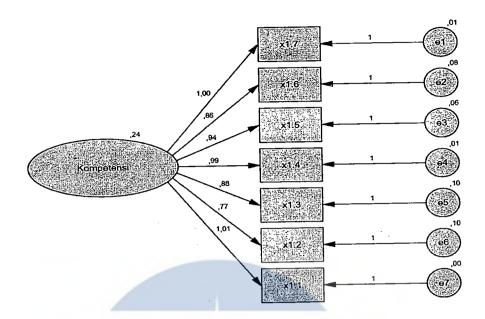
Dari table 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuisioner kompetensi pegawai, motivasi dan disiplin serta kinerja seluruhnya memiliki nilai factor standar lebih besar dari 0,5 dianyataka valid dan reliable.

4.3. Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) atau CFA

Analisis factor konfirmatori dirancang untuk menguji unidimensionalitas dari suatu konstruk teori (Ghozali,2008) variable talen yang digunakan dalam penelitian berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indicator atau variable manifest. Analisis konfermatori menguji apakah indicator dan dimensi pembentuk konstruk laten merupakan indicator dan dimensi yang valid sebagai pengukur konstruk laten.

a. Confirmatory Factor Analysis (CFA) kontruk eksogen

Analisis faktor konfirmatori eksogen terdiri dari variable kompetensi, dengan lima indikator (X1.1 - X1.7) dengan metode Firs Order Confermatori factor analysis, tergambar dibawah ini:



Gambar 4.1 CFA Model_1 Variabel Eksogen Kompetensi

Dari Gambar di atas di estimasikan penilainan faktor loading sebagaimana pada table dibawah ini :

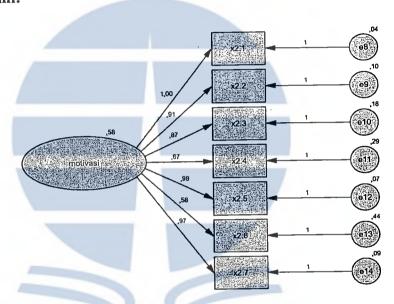
Tabel 4.6. Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

		Es	timate	S.E.	C.R.	P	Label
17 /	Kompetensi		1,000				
	_		,856	,055	15,672	***	
	Kompetensi			,050	18,901	***	
	Kompetensi	V	,938	,	-	***	
	Kompetensi	V	,986	,031	32,148	***	
x1.3 <	Kompetensi		,858	,061	14,051		
x1.2 <	Kompetensi		,773	,061	12,767	***	
x1.1 <	Kompetensi		1,009	,025	41,123	***	

Berdasarkan Gambar 4.1 dan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua indicator dari konstruk eksogen kompetensi pegawai memiliki faktor loading standar > 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijanto (2008) menyatakan bahwa muatan standar loading $\geq 0,5$ adalah *very significant*, sedangkan Ghozali (2008) menyatakan factor loading $\geq 0,5$ menunjukan adanya tingkat *convergent validity* yang

baik, dengan demikian dimensi dan indicator dalam Model CFA Konstruk eksogen Variabel kompetensi pegawai seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading > 0,5 sehingga tidak ada yang di drop.

 b. Analisis faktor konfirmatori eksogen terdiri dari variable motivasi, dengan lima indikator (X2.1 – X2.7) dengan metode Firs Order Confermatori factor analysis, tergambar dibawah ini:



Gambar 4.2 CFA Model_1 Variabel Eksogen motivasi

Dari Gambar di atas di estimasikan penilainan faktor loading sebagaimana pada table dibawah ini :

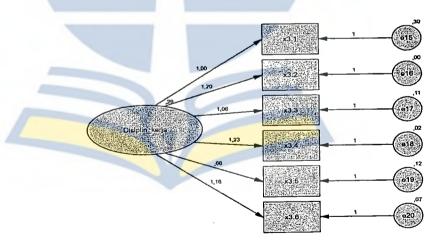
Tabel 4.7. Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x2.1 <	Motivasi	1,000				
x2.2 <	Motivasi	,914	,045	20,435	***	
x2.3 <		,871	,056	15,699	***	
x2.4 <		,674	,066	10,178	***	
x2.5 <		,978	,041	24,047	***	
x2.6 <		,577	,080	7,174	***	
x2.7 <		,968	,043	22,711	***	

Berdasarkan Gambar 4.2 dan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa semua indicator dari konstruk eksogen motivasi pegawai memiliki faktor loading standar > 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijanto (2008) menyatakan bahwa muatan standar loading \geq 0,5 adalah *very significant*, sedangkan Ghozali (2008) menyatakan factor loading \geq 0,5 menunjukan adanya tingkat *convergent validity* yang baik, dengan demikian dimensi dan indicator dalam Model CFA Konstruk eksogen Variabel motivasi pegawai seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading > 0,5 sehingga tidak ada yang di drop.

c. Analisis faktor konfirmatori eksogen terdiri dari variable disiplin, dengan enam indikator (X3.1 – X3.6) dengan metode Firs Order Confermatori factor analysis, tergambar dibawah ini:

Gambar 4.3 CFA Model_1 Variabel Eksogen Disiplin Kerja



Dari Gambar di atas di estimasikan penilainan faktor loading sebagaimana pada table dibawah ini :

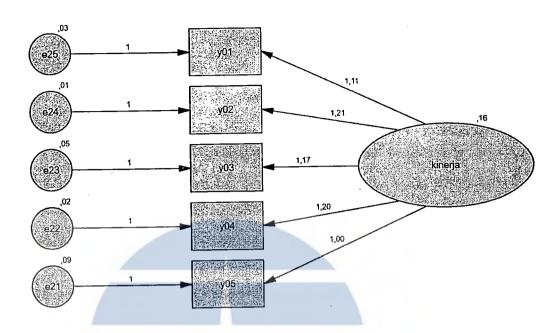
Tabel 4.8. Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x3.1 <	Disiplin_kerja	1,000				
1	Disiplin kerja	1,203	,112	10,736	***	
x3.3 <	Disiplin_kerja	1,062	,113	9,379	***	
	Disiplin_kerja	1,233	,117	10,549	***	
1	Disiplin kerja	,664	,084	7,862	***	
	Disiplin_kerja	1,162	,117	9,916	***	

Berdasarkan Gambar 4.3 dan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa semua indicator dari konstruk eksogen disiplin kerja memiliki faktor loading standar > 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijanto (2008) menyatakan bahwa muatan standar loading \geq 0,5 adalah *very significant*, sedangkan Ghozali (2008) menyatakan factor loading \geq 0,5 menunjukan adanya tingkat *convergent validity* yang baik, dengan demikian dimensi dan indicator dalam Model CFA Konstruk eksogen Variabel disiplin kerja seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading > 0,5 sehingga tidak ada yang di drop.

d. Confirmatory Factor Analysis (CFA) konstruk endogen Kinerja Pegawai

Analisis faktor konfirmatori endogen terdiri dari variable Kinerja, dengan lima indikator (Y.1 – Y.5) dengan metode Firs Order Confermatori factor analysis, tergambar dibawah ini



Gambar 4.4 CFA Model_1 Variabel Eksogen Kinerja

Dari Gambar di atas di estimasikan penilainan faktor loading sebagaimana pada table dibawah ini :

Tabel 4.9. Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y05 <	Kinerja	1,000				
y04 <	Kinerja	1,202	,087	13,830	***	
y03 <	Kinerja	1,170	,094	12,418	***	
y02 <	•	1,209	,086	14,107	***	
y01 <	-	1,112	,086	12,962	***	

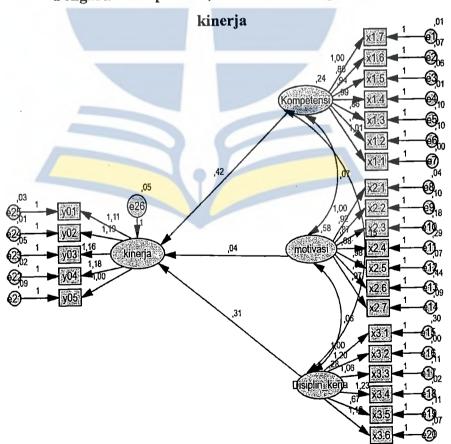
Berdasarkan Gambar 4.4 dan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa semua indicator dari konstruk endogen kinerja memiliki faktor loading standar > 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijanto (2008) menyatakan bahwa muatan standar loading \geq 0,5 adalah *very significant*, sedangkan Ghozali (2008) menyatakan factor loading \geq 0,5 menunjukan adanya tingkat *convergent validity* yang baik, dengan

demikian dimensi dan indicator dalam Model CFA Konstruk endogen Variabel kinerja seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading > 0,5 sehingga tidak ada yang di drop.

e. Analisis Struktural Equation Modelling (SEM)

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Modelling secara Full, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimernsionlitas dan dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variable laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang di uji dengan CFA, tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis Full Model . Hasil pendugaan untuk modifikasi analisis Full Model SEM dengan aplikasi Amos ditampilkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.5. Hasil Pendugaan Full Model Pengaruh kompetensi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap



Berdasarkan Gambar 4.5 di atas dapat diketahui bahwa semua indicator dari konstruk eksogen dan endogen variabel memiliki faktor loading standar > 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijanto (2008) menyatakan bahwa muatan standar loading \geq 0,5 adalah *very significant*, sedangkan Ghozali (2008) menyatakan factor loading \geq 0,5 menunjukan adanya tingkat *convergent validity* yang baik, dengan demikian dimensi dan indicator dalam Full Model CFA Konstruk seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading > 0,5 sehingga tidak ada yang di drop, dan diperoleh hasil pengujian masing-masing Parameter (Regression Weight) sebagai berikut:

Tabel 4.10. Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

		Estimate	S.E.	C.R.	P	keterangan
kinerja <	Kompetensi	0,421	0,062	6,746	***	Signifikan
kinerja <	Motivasi	0,043	0,030	1,452	,147	Tidak signifikan
kinerja <	Disiplin_kerja	0,310	0,062	5,021	***	Signifikan

Dari hasil pengunjian parameter, Regression Wight diatas, maka persamaan structural disajikan sebagai berikut: Kinerja = 0,42 kompetensi + 0,04 motivasi + 0,31 disiplin kerja, error.

Berdasarkan model structural di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Dari persamaan struckktur bahwa kinerja dipengaruhi secara bersama sama oleh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja, besarnya pengaruh kompetensi 0,42, motivasi 0,04 dan disiplin kerja 0,31 ketiga variable tersebut mempengaruhi kinerja, namun Kompetensi lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja.

F. Goodness of Fit

Tabel 4.11 CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	56	1393,865	269	,000	5,182
Saturated model	325	,000	0		
Independence model	25	5471,863	300	,000	18,240

Menunjukan *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan degree of freedom. CMIN/DF tidak lain adalah statistic chisquare, X^2 dibagi DF disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 kurang dari 2,0 atau 3,0 menunjukan idikasi dari acceptable fit antara model dan data (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand AT.2000) atau kurang dari sama dengan ≤ 5 (Wheaton, 1977) dan berada diatas batas bawah yaitu 1 (Tumpal JR Sitinjak dan Sugiarto, 2006).

Tabel 4.12. RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,029	,596	,511	,493
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,183	,128	,055	,118

Ukuran AGFI merupakan modifikasi dari GFI dengan mengakomodasi degree of freedom model dengan model lain yang dibandingkan. AGFI adalah analog R² dalam regresi berganda. Fit Index ini dapat diadjust terhadap degress of freedom yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand, A.T., 2000). GFI dan AGFI dapat diklasifikasikan sebagai indek absolute fit karena indek ini pada dasarnya membandingkan antara model hipotesa dengan tanpa model sama sekali. Meskipun indek ini berkisar dari 0 sampai 1, nilai mendekati 1 merupakan indikasi good fit. Nilai indek dapat negatif, tetapi artinya model yang dibuat buruk dibandingkan dengan tanpa model. Nilai patokan AGFI ≥ 9,0 adalah good fit, sedangkan 8,0 ≤ AGFI ≤9,0 adalah marginal fit (Hair et al, 1995; Hulland et al, 1996 dalam Ferdinand AT.2000).

Tabel 4.13 Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,745	,716	,784	,757	,783
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Ukuran kecocokan incremental (incremental/relative measures/baseline comparisons), Indek inkremental diklasifikasikan sebagai incremental atau indek perbandingan ketepatan model yang dihipotesakan dengan beberapa model standar. Tetapi, dimana standar ini merepresentasikan a baseline model (independence atau nullmodel) bagi indek inkremental, standar model bagi GFI dan AGFI merepresentasikan tanpa model sama sekali. Incremental of Fit (IFI) dikembangkan oleh Bollen (Byrne; 117) yang ditujukan untuk isu parsimony dan ukuran sampel yang berkaitan dengan NFI. Karenanya perhitungannya sama dengan NFI kecuali derajat kebebasan sekarang diperhitungkan

Tabel 4.14 NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1124,865	1011,829	1245,394
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	5171,863	4935,086	5415,038

NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang Chi-square. Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil nilai, semakin baik. Parameter nonsentralitas adalah parameter yang tetap (fixed parameter) diasosiasikan dengan derajat kebebasan yang ditandai dengan $X2(df,\lambda)$. Pada hakekatnya, parameter nonsentralitas bertindak sebagai pengukuran perbedaan atau diskrepansi antara Σ dan $\Sigma(\theta)$, sehingga dapat dipandang sebagai ketidaktepatan model struktur kovarian atau natural measure of badness-of-fit daripada model struktur kovarian. Karenanya, semakin besar perbedaan antara Σ dan $\Sigma(\theta)$, semakin besar nilai λ . NCP sebagai

indek yang relatif kurang peka terhadap ukuran sampel, nilainya berkisar dari nol sampai tak terbatas.

Tabel 4.15 RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,184	,174	,193	,000
Independence model	,373	,364	,382	,000

RMSEA dipandang sebagai salah satu kriteria yang paling informatif dalam modeling struktur kovarian. RMSEA memperhitungkan kesalahan (error) perkiraan dalam populasi dan untuk mengetahui seberapa baguskah suatu model, dalam nilai parameter yang tidak diketahui tetapi secara optimal telah dipilih. RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per degree of freedom yang diharapkan dalam populasi. RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar (Ferdinand, A.T., 2000).

Nilai RMSEA menunjukkan goodness-of-fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et. Al., 1995 dalam Ferdinand, A.T., 2000). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom (Browne dan Cudeck, 1993 dalam Ferdinand, 2000)., sedangkan Nilai RMSEA < 0,05 adalah close fit. RMSEA=0 adalah RMSEA paling tepat yang digunakan dalam confirmatory atau perbandingan model (competing model strategy).

Tabel 4.16 ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	12,144	11,232	13,116	12,384
Saturated model	5,242	5,242	5,242	6,633
Independence model	44,531	42,622	46,492	44,638

ECVI ditujukan sebagai alat untuk menilai, dalam suatu sampel tunggal, kemungkinan (likelihood) validasi silang model dari sampel dengan ukuran yang sama dan dari populasi yang sama pula. Secara spesifik, ECVI mengukur diskrepansi antara matrik fitted covariance dari sampel yang di analisis dan matrik kovarian yang diharapkan yang dapat diperoleh dari sampel lain yang berukuran sama. Penerapan ECVI mengambil perbandingan model dengan cara mana indek ECVI dihitung untuk tiap model dan kemudian semua nilai ECVI ditempatkan berdasarkan susunan terurut.

Model yang memiliki nilai ECVI terendah memiliki potensi terbesar untuk replikasi, berbeda dengan model yang memiliki nilai ECVI tertinggi. Karena koefisien ECVI dapat berapa saja, maka tidak ada kisaran nilai yang tertentu yang dipandang layak. Untuk dapat membedakan model ini konseptual, secara kita memperlakukannya sebagai titik kontinum dimana independence model dalam satu titik ekstrim dan saturated model dalam titik ekstrim lainnya. Independence model adalah suatu model dimana semua variabel independen sepenuhnya (semua korelasi antar variabel nol) dan yang paling terkendala. Saturated model adalah model dimana jumlah parameter yang diestimasi sama dengan jumlah poin data (seperti dalam model just-identified model) dan yang paling tidak terkendala.l

Tabel 4.17 Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index	Cut-Off Value	value :
chi Square	Diharapkan kecil	1393,865
Significance Probability	≥ 0,05	0,000
RMSEA	≤0,08	,184
GFI	≥ 0.90	,596
AGFI	≥ 0,90	,511
CMIN / DF	≤2,00	5,182
TLI	≥ 0.95	,757
CFI	≥ 0,95	,783

4.4. Pengujian Hipotesis.

Pengujianm Hipotesis 1

Pengujian Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Berdasarkan hasil perhitungan table 4.10 di atas, diperoleh hasil estimasi bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau, sebesar 0,42 dan CR.6,746 dimana kreteria CR < 1,96 mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan, maka dari hasil di atas bahwa H1 diterima menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian Hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

 H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Berdasarkan hasil perhitungan table 4.10 di atas, diperoleh hasil estimasi bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau, sebesar 0,43 dan CR.1,452 dimana kreteria

CR > 1,96 mencerminkan tidak adanya pengaruh, maka dari hasil di atas bahwa H1 di tolak menyatakan motivasi ada pengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Berdasarkan hasil perhitungan table 4.10 di atas, diperoleh hasil estimasi bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau sebesar 0,31 dan CR.5,021 dimana kreteria CR < 1,96 mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan, maka dari hasil di atas bahwa H1 di terima menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Pengujian Hipotesis 4

Pengujian Hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Kompetensi,motivasi dan disiplin kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

H1 : Kompetensi,motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau.

Berdasarkan persamaan struktur di atas, Kinerja = 0,42 kompetensi + 0,04 motivasi + 0,31 disiplin kerja . Persamaan tersebut mencerminkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara Kompetensi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja, namun pada kreteria Goodness of fit tidak ber pengaruh , maka dari hasil di atas bahwa H1 ditolak menyatakan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

4.5. Analisis Penelitian

Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM Amos diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja, sebagaimana *output Amos* tabel di bawah ini:

Lihat tabel 4.10 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Ketera ngan
kinerja	<	Kompet ensi	0,421	0,062	6,746	***	Signifi kan

Output Amos di atas menunjukkan Regresi 0,421 dan C.R. sebesar 6,746 > 1,967 atau nilai P sebesar *** < 0,05 . Hasil penelitian ini menerima hipotesis_1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Marliana Budhiningtias Winanti dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat) dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Dari hasil pengujian overal model fit ,indikator variabel kompetensi yang dominan dapat di lihat tabel berikut ini :

lihat Tabel 4.6 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket
x1.1	<	Kompeten si	1,009	,025	41,123	***	

Dari tabel tersebut pada variabel kinerja indikator dominannya adalah (Y02) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan memiliki pengetahuan sesuai dengan standar organisasi maka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM Amos diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja, sebagaimana *output Amos* tabel di bawah ini :

Lihat tabel 4.10 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keter anga n
Kinerja	<	Motivasi	0,043	0,030	1,452	,147	Tidak signif ikan

Output Amos di atas menunjukkan Regresi 0,043 dan C.R. sebesar 1,452 < 1,967 atau nilai P sebesar 0,147 > 0,05 . Hasil penelitian ini menolak hipotesis_2 yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Untung Sriwidodo&Agus dengan judul Pengaruh Kompetensi,Motivasi,Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan , sala satu hasil penelitian tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian overal model fit ,indikator variabel motivasi yang dominan dapat di lihat tabel berikut ini :

lihat Tabel 4.7 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	P	keterangan
x2.1	<	Motivasi	1,000				

Dari tabel tersebut pada variabel motivasi indikator dominannya adalah (X2.1) Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan. Sedangkan pada variabel kinerja indikator dominannya pada tabel berikut ini:

			Estimate	S.E.	C.R.	P	keterangan
y02	<	Kinerja	1,209	,086	14,107	***	

Dari tabel tersebut pada variabel kinerja indikator dominannya adalah (Y02) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan memiliki prestasi yang sangat memuaskan maka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM Amos diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja, sebagaimana *output Amos* tabel di bawah ini:

Lihat tabel 4.10 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	Р	ketera ngan
Kinerja	<	Disiplin _kerja	0,310	0,062	5,021	***	Signifi kan

Output Amos di atas menunjukkan Regresi 0,310 dan C.R. sebesar 5,021 > 1,967 atau nilai P sebesar *** < 0,05. Hasil penelitian ini menerima hipotesis_3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nandha Meta dalam Jurnal ilmu administrasi bisnis universitas diponegoro dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pustaka Rizki Putra Semarang, salah satu hasil nya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dari hasil pengujian overal model fit ,indikator variabel disiplin kerja yang dominan dapat di lihat tabel berikut ini:

lihat Tabel 4.6 Regression Weights: (Group number 1 - Default model).

			Estimate	S.E.	C.R.	P	ket
x3.4	<	Disiplin kerja	1,233	,117	10,549	***	

Dari tabel tersebut pada variabel disiplin kerja indikator dominannya adalah (X3.4) **Kehadiran tepat waktu** Sedangkan pada variabel kinerja indikator dominannya pada tabel berikut ini:

			Estimate	S.E.	C.R.	P	ket
y02	<	Kinerja	1,209	,086	14,107	***	

Dari tabel tersebut pada variabel kinerja indikator dominannya adalah (Y02) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Dengan pemberian sanksi kepada pegawai apabila tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

4. Pengaruh kompetensi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM Amos ,variabel kompetensi , motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan *output Amos* pada GOF berikut ini :

Tabel 4.18 Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index	Gut Off Value	Value .
chi Square	Diharapkan kecil	1393,865
Significance Probability	≥ 0,05	0,000
RMSEA	≤ 0,08	,184
GFI	≥ 0.90	,596

AGFI	≥ 0,90	,511
CMIN / DF	≤2,00	5,182
TLI	≥ 0.95	,757
CFI	≥ 0,95	,783

Hasil penelitian ini menolak hipotesis _4 melalui GOF bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh, terhadap kinerja. Namun melalui parsial terdapat struktur sebagai berikut (lihat tabel 4.10): Kinerja = 0,42 kompetensi + 0,04 motivasi + 0,31 disiplin kerja. Persamaan tersebut mencerminkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja,variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karena nilainya tertinggi 0,42.

Indikator dominan pada variabel kompetensi adalah (X1.1) Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan standar organisasi. Variabel disiplin kerja indikator dominnya adalah (X3.4) Bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Variabel motivasi indikator dominannya adalah (X2.1) Prestasi yang anda raih saat ini sudah sangat memuaskan. Variabel kinerja indikator dominannya (Y02) mampu menvelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suparno dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten sragen ,hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga pengetahuan yang di miliki sesuai dengan standar organisasi dan akan menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu maka akan mendapatkan prestasi yang sangat memuaskan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian secara statistik terhadap data penelitian ini (Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, di dukung dengan memiliki pengetahuan sesuai dengan standar organisasi maka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
- Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, di dukung oleh perasaan bahwa prestasi saat ini sudah sangat memuaskan.
- 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, di dukung oleh saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
- 4. Secara parsial persamaan tersebut mencerminkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja,variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah kompetensi karena nilainya tertinggi 0,42. Untuk meningkatkan kinerja pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga pengetahuan yang di miliki sesuai dengan standar organisasi dan bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka akan berdampak pada prestasi yang sangat memuaskan.

5.2. Implikasi Manajemen

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada bagian sebelumnya, penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dalam rangka menerapakan implementasi peningkatan Kinerja.

Secara simultan Kinerja tidak dipengaruhi oleh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja, namun secara parsial Kompetensi dan Disiplin Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan, maka implikasinya adalah kompetensi dapat di tingkatkan melalui Pengetahuan yang di miliki sesuai organisasi dan Disiplin Kerja standar melalui dengan indikator pada variabel Disiplin Kerja dengan bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya diharapkan dapat di Badan Kepegawaian meningkatkan Kinerja Pegawai Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau.

5.3.Saran

1. Saran Untuk Organisasi

- a. Kompetensi pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dapat di upayakan dengan diberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti (Pendidikan dan Pelatihan) diklat secara berjenjang sehingga akan berdampak pada peningkatan pengetahuan dan prestasi pegawai.
- b. Motivasi kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota lubuk linggau dapat di upayakan dengan atasan selalu memberikan pujan apabila pegawai menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.
- c. Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau dapat di upayakan dengan memberikan berupa piagam penghargaan kepada pegawai yang selalu datang tepat waktu ketempat kerja.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Dalam Penelitian lanjutan mengenai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kota Lubuklinggau, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pemberdayaan sumber daya manusia yang belum diteliti dalam penelitian ini, dapat dikembangkan pada penelitian lain.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Askam, T. (2008). Pengaruh Pengawasan, Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Kabupaten dan Kota di Provinsi Maluku). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol 10, No.1, ISSN 1410-8623.
- Ayu Riska Riyanti, Gusti, Jurnal Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Dharma Usadha.
- Crisstilia O P (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.4, 646-656.
- Elly, N. Prihati, Sulaiman. Z. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa. *Jurnal Niara*, Vol 10, No.1, 1-6.
- Hadiwijaya, Hendra, 2016. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.14 No.3 September 2016.
- Handoko, T. Hani (2012). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M.S.P,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawati; 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia EKMA5319/Modul 1-9. Edisi II. Tanggerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbais Kompetensi. Bogor; Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohklas, Fokus Ekonomi, Vol. 10 No. 2 Desember 2015:99-119
- Moeins, Anoesyirwan, 2016. Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis. Palembang. Perct.NoerFikri
- Mufidah, Silvia. L. M. dan Lisbeth. M. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

- Asuransi Jasa Raharja Putera Manado. *Jurnal Emba*, Vol 2, No.2, 1339-1348.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandoyo, R. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodjo, (2011). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Raja Grafindo, Jakarta.
- Kurniawati; 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia EKMA5319/Modul 1-9. Edisi II. Tanggerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Saragih, (2010) Manajemen Kinerja, Jakarta. Raja Grafindo.
- Sobirin, Ahmad; 2015. Manajemen Kinerja EKMA5320/Modul 1-9. Edisi I. Tanggerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Sobirin, Ahmad; 2016. Perilaku Organisasi EKMA5101/Modul 1-9. Edisi II. Tanggerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sriwidodo, Untung, 2010. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol.4: 47-57
- Sugeng Triono, 2009, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kesejahteraan, Pengembangan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonogiri", Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas
- Muhammadiyah Surakarta. (Tidak dipublikasikan)
- Usman, Wan; 2016. Metode Kuantitatif EKMA5103/Modul 1-9. Edisi I. Tanggerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Wibowo, 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 - Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Kota Lubuklinggau Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.

T	•	~	
1 0110	niron		•
டகய	piran	1	٠.

Lubuklinggau,

2018

Hal: Kuesioner

Kepada Yth:

Bapak/Ibu /sdr/i Karyawan /PNS /Non PNS

Di

Lubuklinggau

Dengan hormat, Bersama ini saya

Nama

: Didik Ardiansyah

Nim

: 500755479

Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Terbuka Program Studi Manajemen

Sumber Daya Manusia

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih. Adapun judul penelitian saya adalah:

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Saya,

Didik Ardiansyah

Lampiran II:

Petunjuk Pengisian:

- 1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
- 2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- 3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ($\sqrt{}$) pada salah satu jawaban yang anda anggap yang paling benar.

Berilah tanda ($\sqrt{}$) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian

- 1. 5 = Sangat Setuju (SS)
- 2. 4 = Setuju(S)
- 3. 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4. 2 = Tidak Setuju (TS)
- 5. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompetensi

No	Kode	Pertannyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	001	Pengetahuan yang saudara					
	KO01	miliki saat ini sudah sesuai	ĺ				
	11001	dengan standar yang	·				
		ditetapkan oleh instansi					
2	002	Dengan pengetahuan yang					
	KO02	anda miliki dapat					
		menyelesaikan tugas			• • •		
		dengan baik dan dapat					
		memecahkan masalah-					
		masalah yang terkait					
		dengan pekerjaan saudara					
3	003	Dengan pengalaman yang					
	KO03	anda miliki anda mampu					
		memecahkan masalah					
		pekerjaan				· .	
4	004	Dengan keterampilan yang	}				
	KO04	anda miliki anda memiliki					
		inisiatif dalam bekerja					
5	005	Dengan keterampilan dan					
	KO05	pengetahuan anda dapat					
		menyelesaikan pekerjaan					
		dengan baik					
6	006	Anda menghormati rekan-					
	KO06	rekan kerja ditempat anda					
		bekerja					
7	007	Anda mampu bekerjasama					
	KO07	dengan rekan-rekan kerja					
		ditempat anda bekerja		İ		}	
		dalam menyelesaikan					
	ĺ	pekerjaan					

Motivasi

No	Kode	Pertannyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	001	Prestasi yang anda raih					
	MO01	saat ini sudah sangat					
		memuaskan					
2	002	Penghasilan yang anda					
	MO02	terima saat ini sudah					
		sangat memuaskan					
3	003	Insentif yang anda terima					
	MO03	saat ini sudah sangat					
		memuaskan					
4	004	Jabatan yang anda terima					
	MO04	saat ini sudah sangat					
	/	memuaskan					
5	005	Jabatan yang anda raih					
	MO05	dapat menambah					
		semangat kerja					
6	006	Atasan saya selalu					
	MO06	memberikan pujan apabila		7			
		saya menjalankan tugas					
		pekerjaan dengan hasil					
		memuaskan					-
7	007	Saya merasa senang bila					
	MO07	pengabdian saya selama					
		bekerja pada instansi ini					
		diakui oleh atasan					

Disiplin Kerja

No	Kode	Pertannyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	001	Apakah anda				*** -	
	DK01	melaksanakan semua	·				
	21101	peraturan yang ditetapkan					
		oleh instansi					
2	002	Saya melaksanakan					
	DK02	pekerjaan secara efektif		}	}		
		dalam melaksanakan tugas					
3	003	Saya melaksanakan					
	DK03	pekerjaan sudah sesuai					
	,	dengan prosedur kerja					. ,
		yang ditetapkan oleh					
		instansi					
4	004	Saya bersedia menerima					
	DK04	sanksi apabila tidak					
		menyelesaikan tugas tepat					
		pada waktunya					!
5	005	Apakah anda selalu datang					
	DK05	ketempat kerja sebelum					
		jam kerja dimulai					<u> </u>
6	006	Apakah anda sering					
	DK06	menyelesaikan tugas tepat					
		waktunya					

Kinerja

No	Kode	Pertannyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	001	Standar Kualitas Kerja					
	KI01	yang ditetapkan oleh					
		instansi selama ini dapat					
		saya capai dengan baik					
2	002	Anda mampu					
	KI02	menyelesaikan pekerjaan			ŀ		
		tepat pada waktunya					
3	003	Anda mampu mengambil					
	KI03	inisiatif dalam					
		melaksanakan tugas					
4	004	Anda bekerja sesuai					
	KI04	dengan pengetahuan dan					
		prosedur					
5	005	Anda mampu bekerjasama					
	KI05	dengan rekan kerja dalam					
		melaksanakan tugas					



Hasil pengolahan data

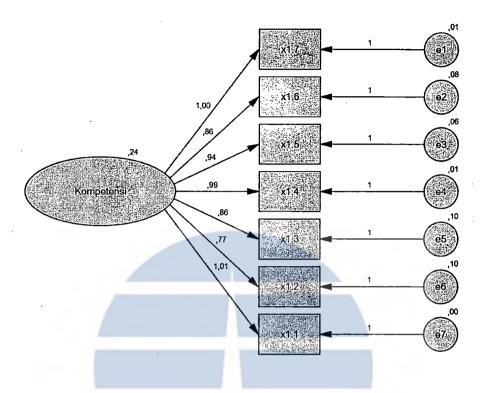
Daftar isi

	onstruct validity and reliability	
	Variabel Gaya kepemimpinan (style)	
	oodness of Fit	
2.	1. CMIN Error! Bookmark not o	defined.
2.	2. RMR, GFI	6
2.:	3. Baseline Comparisons	7
2.4	4. NCP	7
2.	5. RMSEA	7
	6. ECVI	
3. SE	M	9
	1. Regression weight	
3.	2. Permodelan SEM	9

1. Construct validity and reliability

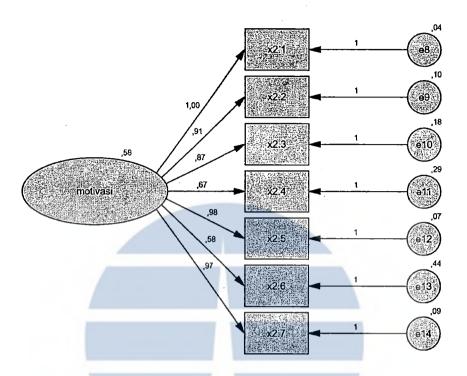
		ty and renability	,			
			Loadings	error	sum (loadings)^2	CR
x1.7	<	kompensasi	0,971	0,0040	38,8752	0,990799
x1.6	<	kompensasi	0,84	0,0980		
x1.5	<	kompensasi	0,883	0,0980		
x1.4	<	kompensasi	0,973	0,0130		
x1.3	<	kompensasi	0,802	0,0600		
x1.2	<	kompensasi	0,773	0,0740		
x1.1	<	kompensasi	0,993	0,0140		
x2.1	<	motivasi	0,967	0,0390	33,9539	0,965645
x2.2	<	motivasi	0,908	0,1030		
x2.3	<	motivasi	0,839	0,1830		
x2.4	<	motivasi	0,692	0,2860		
x2.5	<	motivasi	0,94	0,0730		
x2.6	<	motivasi	0,553	0,4370		
x2.7	<	motivasi	0,928	0,0870		
x3.1	<	disiplin	0,697	0,2960	26,7289	0,977509
x3.2	<	disiplin	0,997	0,0030		
x3.3	<	disiplin	0,862	0,1080		
x3.4	<	disiplin	0,977	0,0210		
x3.5	<	disiplin	0,722	0,1140		
x3.6	<	disiplin	0,915	0,0730		
y05	<	kinerja	0,808	0,0270	21,1140	0,990802
y04	<	kinerja	0,962	0,0130		
y03	<	kinerja	0,909	0,0480		
y02	<	kinerja	0,974	0,0190		
y01	<	kinerja	0,942	0,0890		

1.1. Variabel Kompetensi



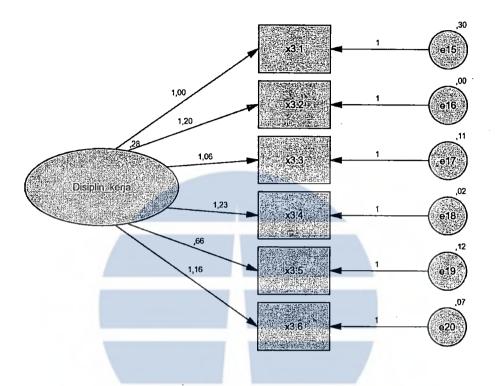
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x1.7 <	Kompetensi	1,000				
x1.6 <	Kompetensi	,856	,055	15,672	***	
x1.5 <	Kompetensi	,938	,050	18,901	***	
x1.4 <	Kompetensi	,986	,031	32,148	***	
x1.3 <	Kompetensi	,858	,061	14,051	***	
x1.2 <	Kompetensi	,773	,061	12,767	***	
x1.1 <	Kompetensi	1,009	,025	41,123	***	

1.2. Variabel motivasi



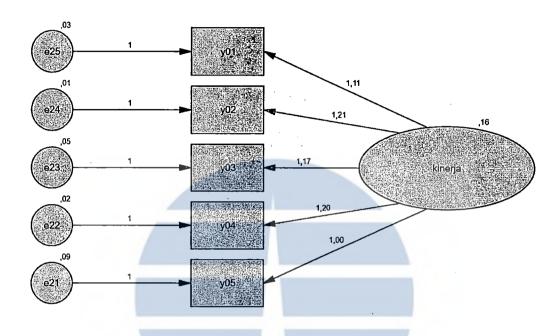
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
x2.1 <	motivasi	1,000				
x2.2 <	motivasi	,914	,045	20,435	***	
x2.3 <	motivasi	,871	,056	15,699	***	
x2.4 <	motivasi	,674	,066	10,178	***	
x2.5 <	motivasi	,978	,041	24,047	***	
x2.6 <	motivasi	,577	,080	7,174	***	
x2.7 <	motivasi	,968	,043	22,711	***	

1.3. Variabel Disiplin



		Estimate S.E.	C.R. P Label
x3.1 <	Disiplin_kerja_	1,000	
x3.2 <	Disiplin_kerja	1,203 ,112	10,736 ***
x3.3 <	Disiplin_kerja	1,062 ,113	9,379 ***
x3.4 <	Disiplin_kerja	1,233 ,117	10,549 ***
x3.5 <	Disiplin_kerja	,664 ,084	<mark>7,862 ***</mark>
x3.6 <	Disiplin_kerja	1,162 ,117	9,916 ***

1.4. Variabel kinerja



		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
y05 <	kinerja	1,000				
y04 <	kinerja	1,202	,087	13,830	***	
y03 <	kinerja	1,170	,094	12,418	***	
y02 <	kinerja	1,209	,086	14,107	***	
y01 <	kinerja	1,112	,086	12,962	***	

2. Goodness of Fit

2.1. CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	. 56	1393,865	269	,000	5,182
Saturated model	325	,000	0		
Independence model	25	5471,863	300	,000	18,240

Menunjukan *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan degree of freedom. CMIN/DF tidak lain adalah statistic chisquare, X^2 dibagi DF disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 kurang dari 2,0 atau 3,0 menunjukan idikasi dari acceptable fit antara model dan data (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand AT.2000) atau kurang dari sama dengan ≤ 5 (Wheaton, 1977) dan berada diatas batas bawah yaitu 1 (Tumpal JR Sitinjak dan Sugiarto, 2006).

2.2. RMR, GFI

,				
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,029	,596	,511	,493
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,183	,128	,055	,118

Ukuran AGFI merupakan modifikasi dari GFI dengan mengakomodasi degree of freedom model dengan model lain yang dibandingkan. AGFI adalah analog R^2 dalam regresi berganda. Fit Index ini dapat diadjust terhadap degress of freedom yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model (Arbuckle, 1997 dalam Ferdinand, A.T., 2000). GFI dan AGFI dapat diklasifikasikan sebagai indek absolute fit karena indek ini pada dasarnya membandingkan antara model hipotesa dengan tanpa model sama sekali. Meskipun indek ini berkisar dari 0 sampai 1, nilai mendekati 1 merupakan indikasi good fit. Nilai indek dapat negatif, tetapi artinya model yang dibuat buruk dibandingkan dengan tanpa model. Nilai patokan $AGFI \ge 9,0$ adalah good fit, sedangkan $8,0 \le AGFI \le 9,0$ adalah marginal fit (Hair et al, 1995; Hulland et al, 1996 dalam Ferdinand AT.2000)

2.3. Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CEL
Model	Delta1	rho1	Delta2	rho2	CFI
Default model	,745	,716	,784	,757	,783
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Ukuran kecocokan incremental (incremental/relative fit measures/baseline comparisons), Indek inkremental dapat diklasifikasikan sebagai incrementalatau indek perbandingan ketepatan model yang dihipotesakan dengan beberapa model standar. Tetapi, dimana standar ini merepresentasikan a baseline model (independence atau nullmodel) bagi indek inkremental, standar model bagi GFI dan AGFI merepresentasikan tanpa model sama sekali. Incremental of Fit (IFI) dikembangkan oleh Bollen (Byrne; 117) yang ditujukan untuk isu parsimony dan ukuran sampel yang berkaitan dengan NFI. Karenanya perhitungannya sama dengan NFI kecuali derajat kebebasan sekarang diperhitungkan

2.4. NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1124,865	1011,829	1245,394
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	5171,863	4935,086	5415,038

NCP dinyatakan dalam bentuk spesifikasi ulang Chi-square. Penilaian didasarkan atas perbandingan dengan model lain. Semakin kecil nilai, semakin baik. Parameter nonsentralitas adalah parameter yang tetap (fixed parameter) diasosiasikan dengan derajat kebebasan yang ditandai dengan $X2(df,\lambda)$. Pada hakekatnya, parameter nonsentralitas bertindak sebagai pengukuran perbedaan atau diskrepansi antara Σ dan $\Sigma(\theta)$, sehingga dapat dipandang sebagai ketidaktepatan model struktur kovarian atau natural measure of badness-of-fit daripada model struktur kovarian. Karenanya, semakin besar perbedaan antara Σ dan $\Sigma(\theta)$, semakin besar nilai λ . NCP sebagai indek yang relatif kurang peka terhadap ukuran sampel, nilainya berkisar dari nol sampai tak terbatas

2.5. RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,184	,174	,193	,000
Independence model	,373	,364	,382	,000

RMSEA dipandang sebagai salah satu kriteria yang paling informatif dalam modeling struktur kovarian. RMSEA memperhitungkan kesalahan (error) perkiraan dalam populasi dan untuk mengetahui seberapa baguskah suatu model, dalam nilai parameter yang tidak diketahui tetapi secara optimal telah dipilih. RMSEA merupakan ukuran rata-rata perbedaan per degree of freedom yang diharapkan dalam populasi. RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi-square statistic dalam sampel yang besar (Ferdinand, A.T., 2000). Nilai RMSEA menunjukkan goodness-of-fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et. Al., 1995 dalam Ferdinand, A.T., 2000). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom (Browne dan Cudeck, 1993 dalam Ferdinand, 2000)., sedangkan Nilai RMSEA < 0,05 adalah

close fit. RMSEA=0 adalah RMSEA paling tepat yang digunakan dalam confirmatory atau perbandingan model (competing model strategy).

2.6. ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	12,144	11,232	13,116	12,384
Saturated model	5,242	5,242	5,242	6,633
Independence model	44,531	42,622	46,492	44,638

ECVI ditujukan sebagai alat untuk menilai, dalam suatu sampel tunggal, kemungkinan (likelihood) validasi silang model dari sampel dengan ukuran yang sama dan dari populasi yang sama pula. Secara spesifik, ECVI mengukur diskrepansi antara matrik fitted covariance dari sampel yang di analisis dan matrik kovarian yang diharapkan yang dapat diperoleh dari sampel lain yang berukuran sama. Penerapan ECVI mengambil perbandingan model dengan cara mana indek ECVI dihitung untuk tiap model dan kemudian semua nilai ECVI ditempatkan berdasarkan susunan terurut. Model yang memiliki nilai ECVI terendah memiliki potensi terbesar untuk replikasi, berbeda dengan model yang memiliki nilai ECVI tertinggi. Karena koefisien ECVI dapat berapa saja, maka tidak ada kisaran nilai yang tertentu yang dipandang layak. Untuk dapat membedakan model ini secara konseptual, kita dapat memperlakukannya sebagai titik kontinum dimana independence model dalam satu titik ekstrim dan saturated model dalam titik ekstrim lainnya. Independence model adalah suatu model dimana semua variabel independen sepenuhnya (semua korelasi antar variabel nol) dan yang paling terkendala. Saturated model adalah model dimana jumlah parameter vang diestimasi sama dengan jumlah poin data (seperti dalam model just-identified model) dan yang paling tidak terkendala

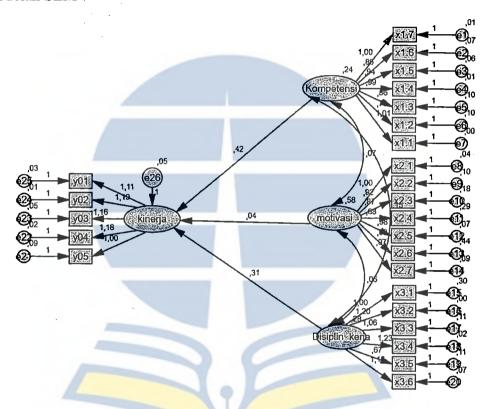
Goodness of Fit Index	Gut Off Value	value
chi Square	Diharapkan kecil	1393,865
Significance Probability	≥ 0,05	0,000
RMSEA	≤0,08	,184
GFI	≥ 0.90	,596
AGFI	≥ 0,90	,511
CMIN / DF	≤2,00	5,182
TLI	≥ 0.95	,757
CFI	≥ 0,95	,783

3. SEM

3.1. Regression weight

		Estimate	S.E.	C.R.	P	keterangan
kinerja <	Kompetensi	,421	,062	6,746	***	Signifikan
kinerja <	motivasi	,043	,030	1,452	,147	Tidak signifikan
kinerja <	Disiplin_kerja	,310	,062	5,021	***	Signifikan

3.2. Permodelan SEM



Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja adalah variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.