

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang

Herfina Saptalia¹, Muhammad Idris², Diah Isnaini Asiati³

Universitas Muhammadiyah Palembang.

2022fina.herfina@gmail.com¹ idrismuhammad727@gmail.com²
diah_isnaini@yahoo.com³

Abstract

This study aims to determine the competence, work discipline and motivation for the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. The object of this study is the Employee of the Regional Secretariat of the Palembang City Government. The research method used is associative research using primary and secondary data. The population in this study was 202 employees at the Palembang City Government Regional Secretariat; the sample was taken using the Slovin formula, so the number of samples used was 135 employees. Sampling technique with probability sampling with the cluster sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study show that: 1) simultaneously, competence, work discipline and motivation have a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government (Regional Secretariat). 2) competence has a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. 3) Work discipline significantly affects the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. 4) motivation has a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat.

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

1. Pendahuluan

Aset mendasar dan berperan bagi setiap instansi pemerintah adalah sumber daya manusia, yang merupakan penggerak dalam menciptakan kemajuan bagi instansi terkait. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan sumber daya yang berpengetahuan, berkompetensi, memiliki kapasitas dan berdaya saing tinggi agar mampu mengembangkan instansi dalam lingkungan yang kompetitif. Keberhasilan dan ketidakberhasilan dalam pencapaian tujuan instansi sangatlah bergantung pada keandalan serta kapabilitas pegawai dalam menggerakkan tiap unit-unit kerja dalam instansi.

Instansi dituntut dapat mencapai kinerja baik secara individual maupun dalam kelompoknya, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dimana hal ini sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pegawai yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Prayogi, 2019: 666). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan motivasi.

kompetensi merupakan karakteristik dasar bagi seorang karyawan dalam menghasilkan

kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya.

Disiplin adalah sebuah bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak, dimana bentuk ketaatan ini berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Siagian (2016: 305) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam usahanya untuk memberikan dorongan kepada anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang diberlakukan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja, karena dalam proses mencapai kinerja tersebut karyawan membutuhkan motivasi agar dapat bekerja lebih giat (Masriah, 2022: 349).

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang dituntut mempunyai rasa bertanggung jawab yang diemban dan dipikul bersama dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi, dan juga nilai keterikatan (*involvement*). Berdasarkan hasil pengukuran pencapaian kinerja menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai yang dipengaruhi tingkat kompetensi individu pada berbagai karakteristik, pada kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang masih dijumpai rendahnya kompetensi yang ditunjukkan dengan terbatasnya pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara kualifikasi dengan latar belakang pendidikan ini menyebabkan pegawai PNS tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan masih kurangnya konsep diri yang ditunjukkan pegawai dalam bersikap.

Selain itu, belum maksimalnya kinerja juga disebabkan karena rendahnya disiplin kerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang kurang efektif, masih didapatinya pegawai yang mangkir saat jam kerja berlangsung dan ketidakpatuhan beberapa pegawai. Rendahnya motivasi pegawai juga tentunya akan memberikan dampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang rendahnya motivasi ditunjukkan dengan kurang puasnya balas jasa yang diterima pegawai, kondisi kerja yang kurang harmonis dan pekerjaan yang dirasa membebankan karena *deadline* yang terlalu singkat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak menghubungkan kinerja karyawan dengan kompetensi, penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016) dan penelitian Prayogi (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Penelitian tentang variabel disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Sudirman (2019) dan penelitian Siregar (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019) dan penelitian Permana (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menghubungkan kinerja karyawan dengan motivasi adalah penelitian yang

dilakukan oleh Suhasto (2018) dan Rosmaini (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) dan Cahya (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

2. Literature Review

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perbandingan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi (Rosmaini, 2019: 4). Kinerja juga dapat berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 189) yaitu: 1) kemampuan, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas karyawan, 12) komitmen dan 13) disiplin kerja.

Aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja diantaranya (Wibowo, 2016: 86) adalah: 1) tujuan, 2) standar, 3) umpan balik, 4) alat atau sarana dan 5) kompetensi.

2.2 Kompetensi

Hidayat (2021: 17) menyatakan bahwa kompetensi adalah satu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2016: 273) diantaranya adalah: 1) karakter pribadi, 2) konsep diri, 3) pengetahuan, 4) keterampilan dan 5) motivasi kerja.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Permana (2021: 81) adalah suatu sikap hormat, menghargai, taat dan kepatuhan pada peraturan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak dan mampu menerapkan serta menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran.

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai menurut Afandi (2018: 21) dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut: 1) dimensi ketaatan waktu yang terdiri dari tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif dan tidak mangkir. 2) dimensi tanggung jawab kerja yang terdiri dari mematuhi peraturan, pemenuhan target kerja, dan pelaporan kerja.

2.4 Motivasi

Menurut Luhur (2014: 330) motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya adalah dorongan seseorang untuk berkembang.

Indikator motivasi meliputi (Apandi, 2018: 29) : 1) balas jasa, 2) kondisi kerja, 3) fasilitas kerja, 4) prestasi kerja, 5) pengakuan dari atasan dan 6) pekerjaan itu sendiri.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Suhasto (2018) dengan judul Penelitiannya Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. Populasi dalam penelitian nya adalah seluruh alumni Program

Studi Komputerisasi Akuntansi Politeknik Negeri Madiun yang lulus pada 2012-2015, sejumlah 325 orang. Sampel dipilih dengan metode purposive sampling sehingga memperoleh responden sejumlah 124 orang. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square yang dibantu dengan software SmartPLS. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) kompetensi berpengaruh terhadap komitmen, 2) motivasi berpengaruh terhadap komitmen, 3) kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen, 4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, 5) motivasi berpengaruh terhadap kinerja, 6) kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja, dan 7) komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

penelitian Sudirman (2019) dengan judul penelitiannya pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olah raga kabupaten Tojo Una-una. Penelitiannya bertujuan untuk menganalisa pengaruh secara simultan maupun parsial kompetensi, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kabupaten Tojo Una-una. Sampel dalam penelitiannya dipilih dengan metode random proportional sampling berjumlah 44 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Penelitian Siregar (2020) dengan judul penelitiannya pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan yang berjumlah 67 orang dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga dalam penelitiannya jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai. Teknis analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan baik secara simultan maupun secara parsial.

3. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini yaitu kinerja pegawai sebagai variabel dependent serta kompetensi, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independent, Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif dimana penggunaannya bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: standar kerja, peluang dan alat sarana. Untuk kompetensi menggunakan indikator pengetahuan, keterampilan dan konsep diri. Disiplin kerja di ukur dengan indikator penggunaan waktu yang efektif, tidak mangkir dan memenuhi peraturan. Untuk motivasi, indikator yang digunakan dalam penelitian adalah balas jasa, kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang yang berjumlah 202 orang pegawai. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 135 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *cluster random sampling*.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner sehingga jenis data termasuk data

primer sebagai data utama. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, karena jumlah variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent pada penelitian ini lebih dari satu namun sebelumnya dilakukan pengujian data validitas dan realibilitas terlebih dahulu.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Berdasarkan pengambilan sampel, jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 135 kuesioner, dengan hasil pengembalian 100% hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner yang disebar telah diterima kembali sebanyak jumlah yang disebar sehingga sampel penelitian ini memenuhi syarat penelitian.

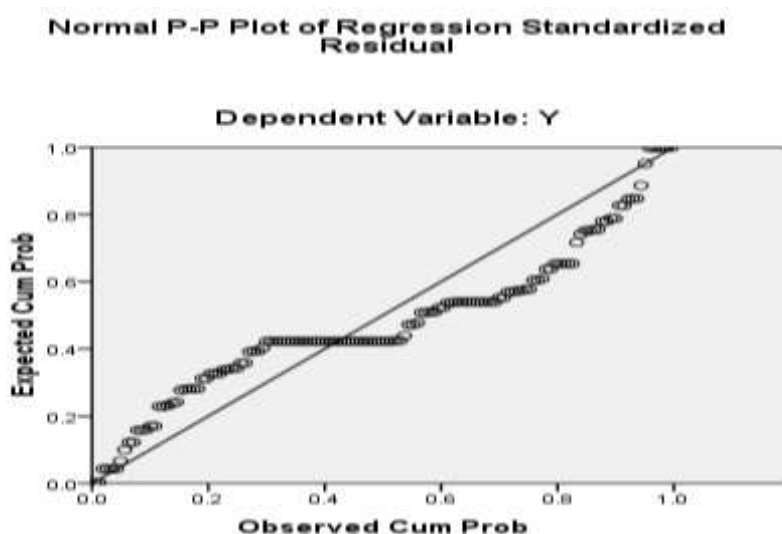
4.1.1 Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas, hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi dinyatakan valid karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Begitupula dengan hasil uji reliabilitas yang dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ sehingga keseluruhan nilai variabel kinerja pegawai, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.1.2. Uji asumsi klasik

4.1.2.1. uji normalitas

Cara mendeteksi data dapat dilihat melalui penyebaran data melalui grafik, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan data, 2022.

Berdasarkan gambar P-P Plot di atas, dapat dilihat jika titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi standar normalitas.

4.1.2.2. uji multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

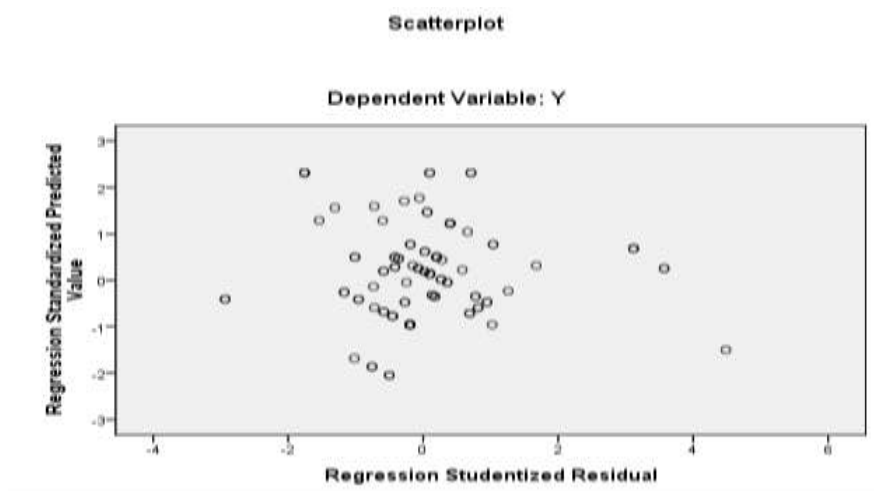
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X_1)	0,414	2,413
Disiplin Kerja (X_2)	0,557	1,794
Motivasi (X_3)	0,482	2,073

Sumber : Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan uji multikolinearitas pada Tabel 1 di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$, dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

4.1.2.3 uji heterokedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi dapat dilihat dari pola gambar scatterplot sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah/di sekitar angka 0, serta titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, bahkan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Sehingga dapat dikatakan

jika tidak adanya herteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.1.3 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel, hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,435	0,162	
	X ₁	0,277	0,074	0,295
	X ₂	0,419	0,059	0,480
	X ₃	0,140	0,069	0,147

Sumber : Pengolahan Data, 2022.

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil pada tabel di atas adalah:

$$Y = 0,435 + 0,277 X_1 + 0,419 X_2 + 0,140 X_3$$

Analisis dari hasil persamaan diatas adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,435 menunjukkan jika kompetensi, disiplin kerja dan motivasi tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan bersifat tetap.

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,277 menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun, dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi tetap.

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,419 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun, dengan asumsi kompetensi dan motivasi tetap.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,140 menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun, dengan asumsi kompetensi dan disiplin kerja tetap.

4.1.4 uji hipotesis

4.1.4.1 Uji F (Bersama-sama)

Hasil pengujian secara bersama-sama adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,080	3	26,360	86,186	0,000
	Residual	40,067	131	0,306		
	Total	119,147	134			

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan nilai $F_{hitung} 86,186 > F_{tabel} 2,67$, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang

4.1.4.2 Uji t (parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,435	0,162		2,688	0,008
	Kompetensi X_1	0,277	0,074	0,295	3,750	0,000
	Disiplin X_2	0,419	0,059	0,480	7,074	0,000
	Motivasi X_3	0,140	0,069	0,147	2,018	0,046

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Nilai t_{hitung} untuk kompetensi sebesar $3,750 > t_{tabel} 1,978$, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $7,074 > t_{tabel} 1,978$, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang

Nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar $2,018 > t_{tabel} 1,978$, dengan tingkat sig.t 0,046 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis secara bersama-sama menunjukkan hubungan linier positif atau searah antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika kompetensi, disiplin kerja dan motivasi semakin baik atau dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Apandi (2018: 86-87), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) kejelasan dan penerimaan, 3) tingkat motivasi, 4) kompetensi, 5) fasilitas kerja, 6) budaya kerja, 7) kepemimpinan, dan 8) disiplin kerja. Berdasarkan teori yang dikemukakan tersebut menyebutkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi termasuk kedalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Apandi tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiman (2016), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan adanya pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi (2020), membuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada variabel penelitian yang sejenis yaitu kompetensi sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan hasil yang sama-sama membuktikan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda pada penelitian Hidayat (2021) dengan hasil penelitiannya yang membuktikan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dengan penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan sampel penelitiannya sebanyak 80 responden, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 135 responden selain itu objek penelitian yang berbeda yaitu PT. Surya Lodah sedangkan objek penelitian ini adalah Sekretarian Daerah Pemerintah Kota Palembang, perbedaan ini akan menunjukkan hasil yang dapat berbeda, karena pengaruh yang disebabkan oleh variabel kompetensi bergantung dari kebutuhan kinerja dari para pegawainya. Sehingga apabila perusahaan hanya membutuhkan kinerja dengan frekuensi rendah tanpa keterampilan khusus maka kompetensi yang dibutuhkan pun tidak berpengaruh signifikan untuk bidang pekerjaan tersebut.

4.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudirman (2019), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda pada penelitian Permana (2021) dengan hasil penelitiannya yang membuktikan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dengan penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan perbedaan jumlah sampel dan tempat penelitian. Penelitiannya menggunakan 49 responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 135 responden sebagai sampel. Selain itu penelitiannya menggunakan path analisis dengan software SmartPLS.

4.2.4 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhasto (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019), membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada variabel penelitian yang sejenis yaitu motivasi sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu memiliki kesamaan hasil yang sama-sama membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil berbeda pada penelitian Suci (2020) dengan hasil penelitiannya yang membuktikan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dengan penelitian tersebut dapat terjadi dikarenakan perbedaan jumlah sampel dan tempat penelitian. Penelitiannya menggunakan 51 responden sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 135 responden sebagai sampel. Selain itu tempat penelitiannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karang Anyar sedangkan tempat penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

5. Kesimpulan

Ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut : Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang perlu memperhatikan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi, karena terbukti ketiganya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terhadap kompetensi perlu melakukan penempatan kerja para pegawai yang sesuai dengan bidang pengetahuannya agar dapat bekerja sesuai keahliannya, memberikan pelatihan dan pendidikan yang dibutuhkan pegawai agar keterampilan yang berguna untuk menunjang kinerjanya semakin membaik, serta melatih para pegawai agar lebih cakap/terampil dalam memperoleh informasi yang berarti untuk kemajuan instansi guna tercapainya standar kerja yang lebih baik. Terhadap disiplin kerja perlu menindak para pegawai yang tidak disiplin dalam menggunakan waktunya agar pelaksanaan kerja tidak terhambat, menuntut para pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna meminimalisir pekerjaan yang ditelantarkan, serta menindak tegas setiap pelanggaran aturan tanpa terkecuali dan dalam bentuk apapun agar standar kerja yang berlaku dapat tercapai. Terhadap motivasi perlu mendorong tumbuhnya sikap kepedulian diantara para pegawai agar kondisi kerja menjadi lebih kondusif, mendorong para pegawai untuk lebih menyenangi pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai dapat menjadi lebih baik, serta mendorong para pegawai agar

mengedepankan integritasnya terhadap pekerjaannya agar para pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan dapat mengatasi berbagai macam tantang dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Budiman, N. S. I. Sendow, G. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. Jurnal EMBA, Vol.4, No.4, September 2016. Hlmn: 321-332.
- Cahya, A. D. Ratnasari, N. T. Putra, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)*. Jurnal Bingkai Ekonomi. Vol.6, No.2, Hlmn: 71-83.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 5, No.1, Hlmn: 16-23. ISSN: 2550-0791.
- Inaray, Jelita Caroline. Nelwan, Olivia. Lengkong, Vicktor. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16, No. 02, Hlmn:459-470.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Masriah, I. Fauzi, R.D. Kustini, Endang. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra ADIPERKASA di Jakarta Pusat*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vo.4, No.3, Hlmn: 348-356.
- Permana, P. Pracoyo, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol.7, No.3 Hlmn: 80-89. ISSN: 2656-6168.
- Prayogi, M. Andi, L. Siregar, M.T. Hakim, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Prosiding, Hlmn: 665- 670. ISSN: 2656-6362.
- Rosmaini. T, Hasrudy. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No.1 Hlmn: 1-15.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*.Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, Hlmn: 85-92.
- Suci, Elfina Yosephien Angelina Yulia (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)*.Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan. Vol 7, No 1. Email: sucielfinna@gmail.com, joeangel5@gmail.com.

-
- Sudirman, B. Syamsul, H. Bakri. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal Karalogis, Vol.5, No.9. Hlmn: 125-131.
- Suhasto. RB. I. N. Lestariningsih, T. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*. Jurnal AKSI, Vol.3, Edisi 1, Hlmn:43-55.
- Tusholihah, M. Hasyim, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. E-Journal Equilibrium Manajemen, Vol.5, No.2 Hlmn: 1-11, ISSN: 2460-2299.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)