



Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis

Ading Rahman Sukmara¹, Fajar Yudistira², Irma Bastaman³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Korespondensi Penulis : ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Ciamis Regency. In this study, the author used a quantitative research method, including subject selection, data collection techniques (such as questionnaires, observation and interviews). With the measurement scale used in this study is Likert. With the sampling technique using the total sampling technique, namely all employees of the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Ciamis Regency in 2019 as many as 44 people. The results of the study showed that 1). There is an influence of competence on employee performance, the correlation coefficient value (R) of 0.767 means that the better the employee's competence, the employee's performance will increase, 2). There is an influence of motivation on employee performance, the correlation coefficient value (R) of 0.633 means that the better the motivation, the employee's performance will increase, 3). There is an influence of work discipline on employee performance, the correlation coefficient value (R) of 0.672 means that the better the work discipline, the employee's performance will increase, 4). There is an Influence of Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance, the correlation coefficient value (R) is 0.839, meaning that the better the Competence, Motivation and Work Discipline, the more effective the employee performance will be. Based on the calculation, it is known that $F_{count} 31.785 > F_{table} 3.23$, so the relationship between X_1 , X_2 , X_3 and Y is significant. In other words, the hypothesis proposed by the author can be accepted because it has been statistically tested.

Keywords: Work Discipline, Performance, Competence, Motivation.

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, observasi dan wawancara). Dengan skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis Tahun 2019 sebanyak 44 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,767 artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,633 artinya semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,672 artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,839 artinya semakin baik Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan semakin efektif. Berdasarkan perhitungan diketahui $F_{hitung} 31,785 > F_{tabel} 3,23$, maka hubungan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah signifikan. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima karena telah teruji secara statistik.

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

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintah merupakan suatu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri atas berbagai individu yang memiliki latar belakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 3 menyatakan bahwa ASN sebagai profesi

Received Oktober 15, 2024; Revised Oktober 30, 2024; Accepted: November 28, 2024; Published: November 30, 2024

berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik, diperlukan kompetensi, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Kemudian di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 disebutkan bahwa Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Maka dari itu setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimilikinya.

Disebagian besar organisasi pemerintahan, kinerja para pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Mathias dan Jackson (2009:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan, yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor diatas diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai : Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri setiap karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

Kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi sehingga kompetensi diperlukan untuk proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia maka akan semakin meningkatkan kualitas organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006:167). Motivasi memiliki proses-proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Dilingkungan instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis terdapat beberapa faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa diantaranya tingkat kesejahteraan diberikan oleh pemerintah dirasa tidak maksimal, mengingat tidak adanya remunerasi bagi pegawai daerah, belum adanya reward yang jelas dan terukur bagi pegawai yang bekerja dengan baik, kurangnya pengakuan terhadap prestasi kerja, motivasi yang 'memungkinkan' diberikan adalah berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila pegawai yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun masih tetap berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006:101) dan Aritonang (2005:107) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektifitas tugas pekerjaan yang dilaksanakan. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan pendidikan dan teknologi tanpa memikirkan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja tinggi.

Namun menurut observasi yang dilakukan peneliti ada beberapa permasalahan yang ditemukan dilokasi penelitian yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis. Terdapat pegawai yang melaksanakan tugas belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebagian pegawai menunjukkan disiplin kerja rendah dilihat dari absensi, pegawai tidak mengikuti apel, pegawai datang terlambat, masih adanya pegawai yang pulang cepat, masih ada pegawai yang suka duduk santai pada saat jam kerja, hal itu menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis?

2. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif adalah metode yang akan diambil dalam penelitian ini. Jenis penelitiannya adalah dengan melakukan survey ke lapangan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket berisi kuesioner. Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Angket yang akan digunakan menggunakan langsung dan tertutup, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Kemudian data yang diperoleh akan dipaparkan secara deskriptif kemudian pada akhir penelitian akan dianalisa untuk menguji hipotesis.

Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2008:16) “penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”

Dalam melakukan penelitian, diperlukan perencanaan yang matang dan baik agar penelitian berjalan sistematis. Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan suatu rancangan yang dapat menuntun peneliti untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Dalam pengertian yang luas desain penelitian mencakup berbagai hal yang dilakukan peneliti, mulai dari identifikasi masalah, rumusan hipotesis, operasionalisasi hipotesis, cara pengumpulan data, hingga analisis data. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional, karena menggunakan lebih dari dua variabel. Penelitian korelasional menggunakan

instrumen untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat dikuantitatifkan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.313	3.540		2.066	.045
Kompetensi	.678	.088	.767	7.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *coefficients* terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebesar 0,767, dengan demikian ada hubungan positif yang kuat antar variabel, artinya bila variabel kompetensi meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai atau sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,767)^2 = 0,588$ atau 58,8%. Hal ini berarti 58,8% variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi). Sedangkan sisanya 41,2% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti komunikasi, pelatihan, koordinasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

Model regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,313 + 0,678 X_1$. Untuk mengetahui apakah variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat dari p-value/sig. Untuk variabel kompetensi $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefien konstanta (α) yang bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan variabel kompetensi bernilai tetap, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan sebesar 7,313. Sedangkan koefisien regresi

kompetensi yang bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan pada kompetensi membuat kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,678.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji signifikansi antara variabel pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,746 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0195, dengan demikian maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.244	3.300		5.226	.000
Motivasi	1.018	.192	.633	5.304	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *coefficients* terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebesar 0,633, dengan demikian ada hubungan positif yang kuat antar variabel, artinya bila variabel motivasi meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai atau sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,633)^2 = 0,401$ atau 40,1%. Hal ini berarti 40,1% variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi). Sedangkan sisanya 59,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti komunikasi, budaya organisasi, pelatihan dan lain sebagainya.

Model regresi yang terbentuk adalah $Y = 17,244 + 1,018 X_2$. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat dari p-value/sig. Untuk variabel motivasi $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefien konstanta (α) yang bernilai positif menyatakan

bahwa dengan mengasumsikan variabel motivasi bernilai tetap, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan sebesar 17,244. Sedangkan koefisien regresi motivasi yang bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan pada motivasi membuat kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 1,018.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji signifikansi antara variabel pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,304 > dari t_{tabel} sebesar 2,0195, dengan demikian maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.252	3.144		5.169	.000
Disiplin Kerja	.542	.092	.672	5.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel *coefficients* terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebesar 0,672, dengan demikian ada hubungan positif yang kuat antar variabel, artinya bila variabel disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai atau sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,672)^2 = 0,452$ atau 45,2%. Hal ini berarti 45,2% variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dijelaskan oleh variabel independen (disiplin kerja). Sedangkan sisanya 54,8% dijelaskan variabel yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti koordinasi, pengembangan, pelatihan dan lain sebagainya.

Model regresi yang terbentuk adalah $Y = 16,252 + 0,542 X_2$. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat dari p-

value/sig. Untuk variabel disiplin kerja $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefien konstanta (α) yang bernilai positif menyatakan bahwa dengan mengasumsikan variabel disiplin kerja bernilai tetap, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan sebesar 16,252. Sedangkan koefisien regresi disiplin kerja yang bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja membuat kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,542.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji signifikansi antara variabel pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,883 >$ dari t_{tabel} sebesar $2,0195$, dengan demikian maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.682	1.74505

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel *model summary* terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis sebesar 0,839. dengan demikian ada hubungan positif yang kuat antar variabel, artinya bila variabel kompetensi, motivasi dan disiplin kerja naik atau ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,839)^2 = 0,704$ atau 70,4%. Hal ini berarti 70,4% variabel dependen (kinerja pegawai) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi, motivasi dan disiplin kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti komunikasi, budaya organisasi, reward, pengembangan, pendidikan dan pelatihan dan lain sebagainya.

Sedangkan dengan menggunakan uji Anova, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	290.373	3	96.791	31.785	.000 ^a
Residual	121.808	40	3.045		
Total	412.182	43			

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

b. Dependent Variable: Kinerja
Pegawai

Berdasarkan tabel *anova* dapat dilihat bahwa diperoleh Nilai F_{hitung} sebesar 31,785 dengan tingkat probabilitas $sig = 0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi (Y). Dan Nilai F_{tabel} dengan $dk = 44 - 3 = 41$ maka diperoleh F_{tabel} 3,23.

Untuk menguji signifikansi (X_1), (X_2), (X_3), terhadap (Y) maka digunakan ketentuan sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan

Ternyata berdasarkan perhitungan diketahui F_{hitung} 31,785 $>$ F_{tabel} 3,23, maka hubungan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah signifikan. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu : “ Terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis ” dapat diterima karena telah teruji secara statistik.

Berdasarkan tabel *coefficients* dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut :

$$pyx_1 = 0,767$$

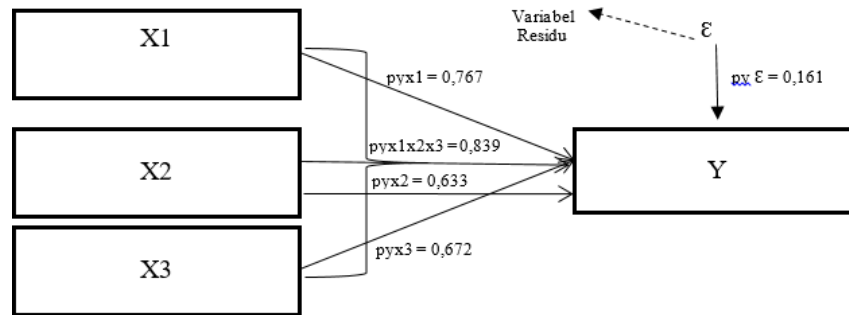
$$pyx_2 = 0,633$$

$$pyx_3 = 0,672$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $py\epsilon = 1 - 0,839 = 0,161$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,767x_1 + 0,633x_2 + 0,672x_3 + 0,161\epsilon$$

Berikut ini adalah hasil penelitiannya dalam bentuk gambar :



Sumber: Hasil Penelitian 2019 (data diolah)

Keterangan

- $pyx1 = 0,767$: Koefisien Jalur Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $pyx2 = 0,633$: Koefisien Jalur Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $pyx3 = 0,672$: Koefisien Jalur Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $Pyx1x2x3 = 0,839$: Koefisien Jalur Kompetensi (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 $py\epsilon = 0,161$: Koefisien Jalur variabel lain (Epsilon) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis, artinya bahwa semakin baik kompetensi di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mc. Leland dalam Moehariono (2012:143) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis, artinya bahwa semakin baik motivasi di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan 2010:141) yaitu bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai & Sagala (2013:824) mengungkapkan bahwa semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis artinya semakin baik kompetensi, motivasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Setiawati (2000:32) menyatakan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana pendapat dari McClelland dalam Mangkunegara (2011:68) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini selaras dengan pendapat Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan disiplin karyawan 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

Berdasarkan paparan diatas kompetensi, motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana apabila kompetensi, motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi cenderung kuat dan kinerja pegawai juga kuat, dengan demikian kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Motivasi cenderung kuat dan kinerja pegawai juga kuat, dengan demikian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya apabila motivasi lebih baik dan efektif maka kinerja pegawai semakin meningkat pula.
3. Disiplin kerja cenderung kuat dan kinerja pegawai juga kuat, dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya apabila disiplin kerja lebih baik maka kinerja pegawai semakin meningkat pula.
4. Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keberpengaruhan yang tinggi, artinya semakin baik Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi, Cetakan kedelapan). Rineka Cipta.
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru, dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(IV), Juli 2005.
- Hakim, A. (2006). Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Grafindo Persada.

Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan budaya saing perusahaan*. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cetakan kelima). PT Refika Aditama.

Setiawaty. (2009). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI). *Jurnal Media Pendidikan Gizi dan Kuliner*, 1(1), 1–5.

Setyawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dr. Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 2(2).

Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Prenada Media Grup.