

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan
Disiplin Kerja Sebagai Mediasi
(Studi kasus di Lingkungan Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu)**

Mohammad Faizi¹

Jamal Abdul Nasir²

Suprayitno³

Universitas Gajayana Malang

¹ email : faizi.afmy@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to test and analyze the effect of work motivation on work discipline, to test and analyze the effect of competence on work discipline, to test and analyze the effect of work motivation on employee performance, to test and analyze the influence of competence on employee performance, to test and analyze the effect of work discipline on employee performance, to test and analyze the effect of work motivation through work discipline on employee performance, to test and analyze the effect of competence through work discipline on employee performance. This research is a quantitative research using explanatory research. The results showed that: (i) Work motivation had a significant effect on work discipline. (ii) Competence had a significant effect on work discipline. (iii) Work motivation has a significant effect on employee performance. (iv) Competence has a significant effect on employee performance. (v) Work discipline has a significant effect on employee performance. (vi) Work motivation through work discipline has a significant effect on employee performance. (vii) Competence through work discipline has no significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Competence, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap disiplin kerja, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap disiplin kerja, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian eksplanatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (i) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.. (ii) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (iii) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (iv) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (v) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (vi) Motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (vii) Kompetensi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Semakin tinggi baik kinerja yang ada dalam organisasi/institusi, pastinya akan membuat organisasi/institusi itu bisa mencapai tujuannya dengan baik. Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang melekat dalam diri seseorang yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, seperti yang telah dipaparkan dalam teori kebutuhan oleh Abraham Maslow. Rivai dalam Tanjung (2015).

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. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu perlu adanya terobosan terobosan baru dan mengena agar pegawai yang berada pada Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu dapat bekerja secara meningkat dan kinejanya bisa maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Eko (2015) juga mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip Moeheriono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Palan (2007) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "Competency" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "Competence" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Mulyadi (2013) mengatakan bahwa Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara (Sulistiyanti dan Rosidan, 2013). menurut Supriyadi dan Guna (2003) disiplin adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Kinerja Pegawai

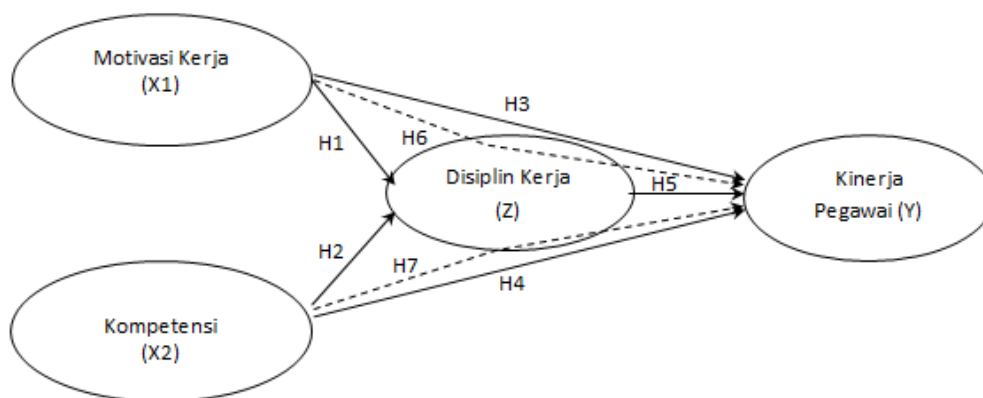
Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Mangkunegara (2011) menyebutkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Teoritis

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja.
- H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H4 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H5 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H6 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin Kerja.
- H7 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Singarimbun (2003) Explanatori (penjelasan) adalah penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu yang berjumlah 47 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang karena ada 1 orang yang dinas di luar.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, mediasi dan terikat. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja dan kompetensi, variabel mediasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari diri seorang pegawai untuk melakukan suatu perbuatan sehubungan dengan tugas pekerjaannya.

Kompetensi

Kompetensi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota instansi, kemauan untuk mengerahkan upaya yang tinggi untuk kepentingan instansi, serta kepercayaan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan Pemerintah Kecamatan Junrejo Kota Batu untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu pada masa pandemi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

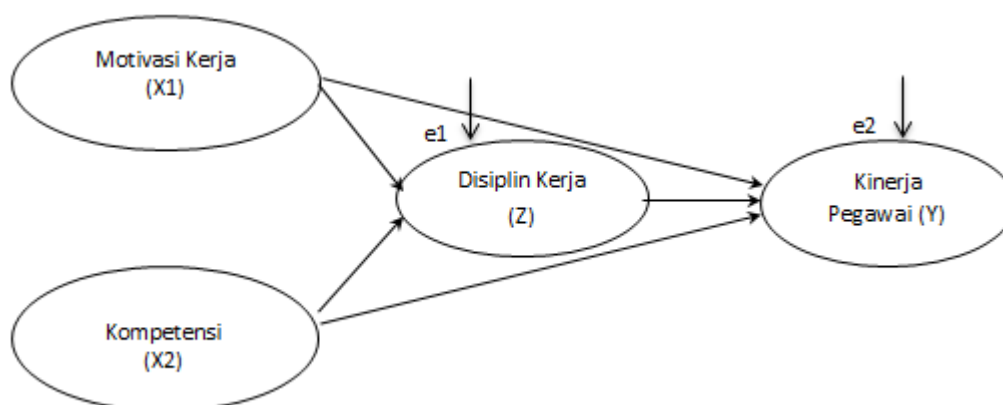
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path. Sebelum melakukan analisis path terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji R^2 .

UJI HIPOTESIS

Analisis Path

Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel peranan orangtua, peranan ustadz, motivasi belajar dan prestasi belajar. Adapun model diagram analisis pathnya sebagai berikut:



Gambar 2. Model Diagram Jalur Path

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tabel nilai Sub Struktur 1

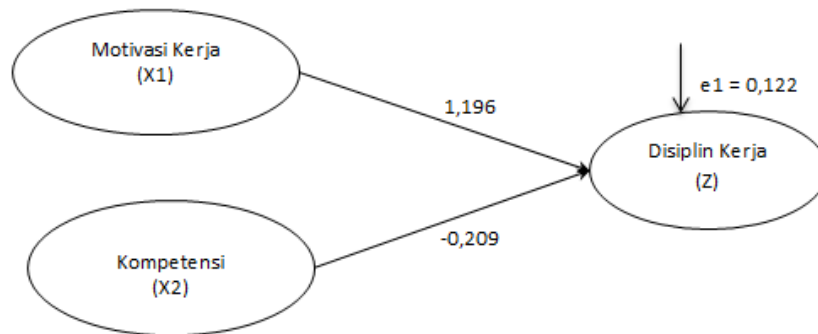
Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
Motivasi kerja terhadap disiplin kerja	1,196	0,000	0,985 = 98,5 %	0,122.
Kompetensi terhadap disiplin kerja	-0,209	0,018		

Pada tabel pengaruh antar variable motivasi kerja terhadap disiplin kerja, diketahui nilai signifikansinya 0,000 berarti kurang dari 5 persen (0,05). Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan disiplin kerja secara signifikan, semakin tinggi motivasi kerja pegawai kecamatan Junrejo Kota Batu maka disiplin kerja juga akan meningkat, hal semacam ini didapatkan dari fakta sehari-hari yaitu ketika seorang pegawai mempunyai motivasi yang tinggi maka dia semakin semangat bekerjanya dan meningkat pula disiplin kerjanya.

Kemudian pada tabel pengaruh antar variable kompetensi terhadap disiplin kerja, diketahui nilai signifikansinya 0,018 berarti kurang dari 5 persen (0,05). Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kompetensi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Junrejo Kota Batu.

Nilai R Square pada tabel *Model Summary* sebesar 0,985 atau sebesar 98,5%, sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,985} = \sqrt{0,015} = 0,122$. Sehingga data diperoleh gambar seperti dibawah:



Gambar 3. Diagram Jalur Sub-struktur 1

Dari diagram jalur sub-struktur 1, diketahui koefisien jalurnya antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap disiplin kerja, selanjutnya akan dibahas sub struktur 2 pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Tabel nilai Sub Struktur 2

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Koefisien Determinasi	Koefisien Variabel Lain
Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	5,169	0,000	0,945 = 94,5 %	0,234.
Kompetensi terhadap kinerja pegawai	-1,502	0,000		
Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	-2,839	0,000		

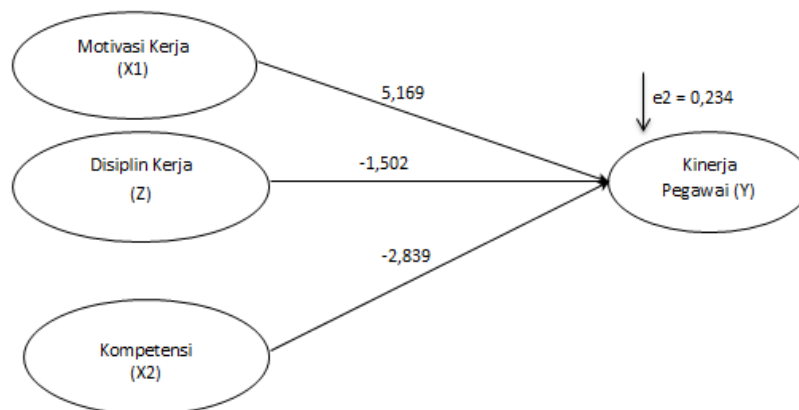
Pada tabel pengaruh antar variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Diketahui nilai signifikansinya 0,000 berarti kurang dari 5 persen (0,05). Hal ini

menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, itu artinya motivasi kerja memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu.

Kemudian pada tabel pengaruh antar variable kompetensi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai signifikansinya 0,000 berarti kurang dari 5 persen (0,05). Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 4 diterima. Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, artinya dengan adanya kompetensi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Junrejo Kota Batu dengan baik.

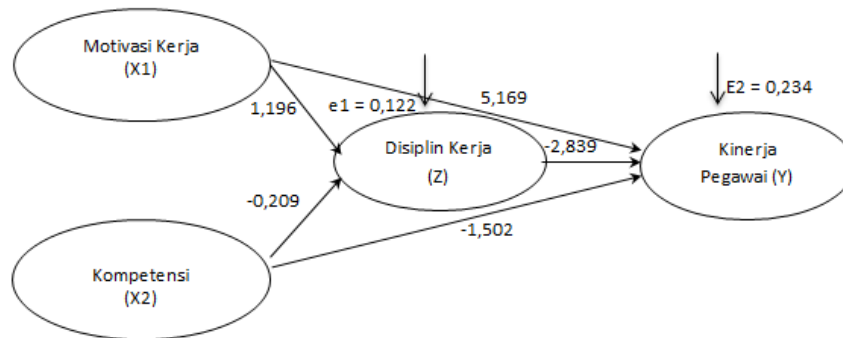
Selanjutnya pada tabel pengaruh antar variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai signifikansinya 0,000 berarti kurang dari 5 persen (0,05). Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis 5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, dengan disiplin kerja pegawainya baik, maka kinerja juga akan baik.

Nilai R Square pada tabel *Model Summary* sebesar 0,945 atau sebesar 94,5%, sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian adalah sebesar $e2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,945} = \sqrt{0,055} = 0,234$. Sehingga data diperoleh gambar seperti dibawah:



Gambar 4. Diagram Jalur Sub-struktur 2

Dari diagram jalur sub-struktur 1 dan diagram jalur sub-struktur 2 diatas, dapat ditarik kesimpulan diagram jalur keseluruhan struktur penelitian seperti gambar 5 berikut:



Gambar 5. Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 5,169, sedangkan pengaruh tidak langsung mempunyai nilai sebesar -3,396 ($1,196 \times -2,839$). Hal ini menunjukkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 5,169 lebih besar dari pengaruh tidak langsung -3,396. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis 6 diterima. Itu artinya melalui disiplin kerja, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar -1,502, sedangkan pengaruh tidak langsung mempunyai nilai sebesar 0,593 ($-0,209 \times -2,839$). Hal ini menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai -1,502 kurang dari pengaruh tidak langsung 0,593. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis 7 ditolak. Itu artinya melalui disiplin kerja, kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
6. Motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Kompetensi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan saran bagi penulis selanjutnya terdapat variable-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini, seperti lingkungan kerja, kualitas sumber daya manusia dan lain sebagainya, juga peneliti selanjutnya memakai keterbaruan aplikasi pengolahan data seperti AMOS, SMART PLS dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta
- Palan. 2007. *Competency management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi..* Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyanti & Rosidan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Supriyadi, Gering & Guna, Tri. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Gering Supriyadi dan Tri Guna. Edisi Revisi*. Jakarta; Lembaga Administrasi Negara.