

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA BENDAHARA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Suryati
Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous influence of competence, work discipline and motivation on performance. The method used in this study is quantitative. The results of the study indicate that competence partially influences the performance of OPD treasurers in Mappi Regency. Work discipline partially does not affect the performance of OPD treasurers in Mappi Regency. Motivation partially affects the performance of OPD treasurers in Mappi Regency. Competence, work discipline and motivation together or simultaneously affect the performance of OPD treasurers in Mappi Regency.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja, kompetensi, motivasi

INTRODUCTION

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Muhammad Alamsyah Ramli et al., 2021).

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. (Soemarsono, S.Sos., 2018)

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi. Kinerja pegawai yang terdapat pada setiap Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Lebih khusus kinerja Bendahara yang merupakan sentral dalam penyusunan laporan akuntabilitas pemerintah daerah. Oleh karena itu, kinerja bendahara OPD secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja OPD Pemerintah Daerah Kabupaten Mappi dalam

melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak serta perubahan paradigma masyarakat tentang Pegawai Negeri Sipil yang dinilai selalu lambat dalam memberikan pelayanan, dan kinerja yang buruk yang ditandai dengan tidak terukurnya kualitas dan kinerja PNS tersebut.

Dalam penelitian (Ferry Setiawan & Dewi, 2012) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi. Namun pada kenyataannya, kinerja bendahara masih belum maksimal.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut (Enceng et al., 2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Pemerintah Kabupaten Mappi memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain yaitu jurusan Ahli Madya Kesehatan. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Beberapa jabatan fungsional seperti verifikator keuangan yang diharapkan juga seseorang dengan

kompetensi pendidikan D3 Akuntansi dan atau manajemen akan tetapi pada pelaksanaannya dijabat oleh beberapa yang berlatar pendidikan sarjana sosiologi dan terdapat beberapa lagi penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan kompetensinya dikarenakan kekurangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi dasar yang dibutuhkan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Sutiono & Ambar, 2018) Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Pemberian Reward atas pencapaian prestasi kerja dianggap masih sangat kurang, mengingat tekanan dan tuntutan pekerjaan dan resiko sangatlah besar.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai di Kabupaten Mappi. Adanya pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja tentu tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi. Akibatnya tujuan instansi dalam memberikan pelayanan publik terbaik melalui pegawainya dapat tercapai.

Tujuan masing-masing pegawai terkadang ada saja tujuan pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan instansinya. Hal ini merupakan tugas pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui manajemen organisasi sektor publik yang bersangkutan untuk menciptakan suatu

kondisi di mana tujuan suatu instansi dengan pegawainya itu dapat selaras. Apabila sudah tercapai keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansinya (goal congruence) maka motivasi kerja pegawai akan meningkat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja, salah satunya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat. Selain itu menjadi salah satu pekerjaan besar bagi pemerintah pusat dan daerah untuk dapat memperhatikan tersedianya fasilitas publik di Kabupaten Mappi sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bekerja merasa termotivasi untuk terus bekerja dan meningkatkan kualitas dan kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada di organisasi (A et al., 2000)

Menurut (Masyjui, 2005) dalam (Sudarmanto, 2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, berdasarkan laporan Inspektorat diketahui bahwa selama ini masih rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal seperti: masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir lewat dari pukul 08.00 WIB pagi. Selain itu terdapat

beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu saat istirahat siang sehingga efektivitas dari pelaksanaan pekerjaan dinilai masih kurang, sehingga kinerja pelayanan dinilai masih sangat kurang. Dalam beberapa kasus terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir di kantor tanpa keterangan dan izin, hal ini sangat mengganggu pelayanan.

Ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Hasibuan & S.P., 2006) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penelitian ini mencoba meneliti mengenai motivasi sebagai moderasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja bendahara organisasi perangkat daerah.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pengukuran atau numerik terhadap permasalahan yang hendak diteliti serta pengumpulan dan analisa data Pasolong (2012). Data kuantitatif disusun untuk mengumpulkan data penelitian meliputi data-data persepsi responden tentang variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja yang diukur dalam bentuk pengukuran skala likert yakni pengukuran yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang menyangkut fenomena sosial yang terjadi.

Sumber data dalam penelitian ini dari data primer yakni kuisiner dan laporan kinerja, sedangkan data sekunder yakni buku literature dan jurnal penelitian terdahulu. (Sugiyono, 2019) kuisiner adalah lembar yang berisi pernyataan yang diebrikan pada responden.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen berupa kompetensi (X1),

disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 Orang yang bersumber dari Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Mappi. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni 55 orang pegawai sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh apabila semua populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan analisis data dimulai dari uji validitas data dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan syarat apabila menunjukan nilai r -hitung $>$ dari r -tabel maka item pertanyaan atau pernyataan kuisiner valid. Nilai r -tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* (df)= $n-2$, n adalah jumlah sampel. Analisis data dilanjutkan dengan menguji reliabilitas data dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data di katakan reliabel jika *cronbach alpha* $>$ 0,60 dan sebaliknya. (Purwanto, 2018).

Korelasi mengandung hubungan antara dua variabel, berdasarkan daftar pasangan angka yang mengukur dua variabel dalam situasi yang berbeda. Bila menggunakan model korelasi, biasanya menghitung koefisien korelasi r . Koefisien korelasi adalah statistik yang menghitung pasangan angka antara X dan Y yang menggambarkan hubungan antara anggota dari pasangan. (Garaika & Darmanah, 2019)

Pada penelitian ini menggunakan regresi berganda hal ini di sebabkan karena penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. (Garaika & Darmanah, 2019) bahwa seorang peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (berkurang sebesar) ketika dua atau lebih variabel independen (berkurang sebesar) dimanipulasi sebagai prediktor. Dengan demikian, analisis regresi berganda

dilakukan ketika jumlah variabel independen minimal 2 Seperti halnya regresi bivariat.

Model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$KP = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 DK + \beta_3 MK + \varepsilon$$

Ket :

KP : kinerja

α : konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: koefisien regresi masing-masing faktor

KM : kompetensi

DK : disiplin kerja

MK : motivasi

ε : Error

Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini syarat data harus telah melalui uji normalitas. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni uji-t dan uji-f. Pengujian melalui uji-t akan menginformasikan penolakan atau penerimaan hipotesis yang di ajukan peneliti sekaligus menunjukan ada atau tidaknya pengaruh independen pada dependen. (Muhid, 2019). Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka secara parsial variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a di terima dan Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a ditolak.

Pengujian f di lakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Wulandari, 2020) uji F merupakan pengukuran yang memiliki tujuan untuk mengetahui variabel-variabel independen yang akan di ukur dalam model yang apakah memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $sig \leq$

0,05, maka secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a di terima dan Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $sig \geq 0,05$, maka secara simultan independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen atau H_a ditolak.

RESULTS AND DISCUSSIONS

RESULTS

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji terangkum pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi	K1	0,621	0,2656	Valid
	K2	0,711	0,2656	Valid
	K3	0,729	0,2656	Valid
	K4	0,692	0,2656	Valid
	K5	0,863	0,2656	Valid
	K6	0,863	0,2656	Valid
	K7	0,662	0,2656	Valid
	K8	0,609	0,2656	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,863	0,2656	Valid
	P2	0,767	0,2656	Valid
	P3	0,772	0,2656	Valid
	P4	0,868	0,2656	Valid
	P5	0,702	0,2656	Valid
	P6	0,690	0,2656	Valid
	P7	0,713	0,2656	Valid
Motivasi	M1	0,872	0,2656	Valid
	M2	0,835	0,2656	Valid
	M3	0,854	0,2656	Valid
	M4	0,627	0,2656	Valid
	M5	0,702	0,2656	Valid
	M6	0,825	0,2656	Valid
	M7	0,658	0,2656	Valid
	M8	0,706	0,2656	Valid

Kinerja	R1	0,796	0,2656	Valid
	R2	0,849	0,2656	Valid
	R3	0,743	0,2656	Valid
	R4	0,521	0,2656	Valid
	R5	0,665	0,2656	Valid
	R6	0,814	0,2656	Valid
	R7	0,848	0,2656	Valid

Sumber: data diolah, 2024

Hasil pengujian validitas data diatas dapat disimpulkan valid, karena tingkat probabilitasnya atau tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan juga nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel.

Uji Reliabilitas Data

Menurut Arikunto (2011), realibilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Realibilitas digunakan untuk menguji keakuratan dari data kuesioner karena skor seseorang mungkin berubah antara dua waktu pengukuran. Selanjutnya untuk mengetahui suatu alat ukur realibilitas dilihat dari *cronbach's alpha* (α) > 0,7, maka variabel tersebut dinyatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 0,7, maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas
Kinerja	0,869	0,70
Kompetensi	0,867	0,70
Disiplin Kerja	0,885	0,70
Motivasi	0,896	0,70

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *cronbach's alpha* (α) > 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 22 dan menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin) terhadap variabel dependen (semangat kerja) baik secara langsung atau parsial maupun secara bersama-sama atau simultan. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	0,187			
Kompetensi	0,414	2,484	0,016	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja	0,168	1,307	0,197	Tidak Berpengaruh
Motivasi	0,360	1,903	0,063	Berpengaruh Positif
R Square	0,631			
Adjusted R Square	0,609			
T table	1,675			
F hitung	29,046			
F table	2,790			

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda yang merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$KP = 0,187 + 0,414KM + 0,168DK + 0,360MK + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diperoleh analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu: Nilai konstanta sebesar 0,187 menunjukkan jika variabel kompetensi,

disiplin kerja dan motivasi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,187 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_2 dan $X_3=0$) atau *ceteris paribus*.

Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kompetensi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,414 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2 dan $X_3=0$) atau *ceteris paribus*.

Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,168 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_3=0$) atau *ceteris paribus*.

Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,360 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 , dan $X_2=0$) atau *ceteris paribus*.

Berdasarkan hasil uji partial t tersebut maka dibuatlah pembahasan mengenai hipotesis penelitian untuk uji partial t. Namun sebelumnya harus dicari terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Rumus mencari t_{tabel} adalah $n-k$ atau jumlah responden (n) 55 dan jumlah variabel penelitian (k) adalah 4 berarti nilai t_{tabel} adalah 51 ($55-4$) dengan tingkat signifikan 0,05 berarti nilai t_{tabel} pada tabel t adalah 1,675. Hipotesis Pertama (H_1). Berdasarkan hasil uji parsial variabel kompetensi menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,484. Sementara nilai $T_{Tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,484 > 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau Hipotesis-1 diterima. Hipotesis Kedua (H_2). Berdasarkan hasil uji parsial variabel

disiplin kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,307. Sementara nilai $T_{Tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,307 < 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,197 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima, dan H_a atau Hipotesis-2 ditolak.

Hipotesis Ketiga (H_3). Berdasarkan hasil uji parsial variabel motivasi menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,903. Sementara nilai $T_{Tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,903 > 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,063 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau Hipotesis-3 diterima.

DISCUSSIONS

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa kompetensi yang ada pada bendahara OPD pada Kabupaten Mappi sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiningsih (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rancangan penelitian ini adalah survey pada karyawan CV. Harapan Baru Surakarta. Populasi adalah 56 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Jenis data yang digunakan kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Itu teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Analisis data teknik yang digunakan regresi

dengan moderasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial variabel membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Arti dari tidak berpengaruh yaitu disiplin kerja tidak memberikan dampak baik dalam meningkatkan kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yani & Andani (2024) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi pimpinan kepada pegawai dalam hal ini berkaitan dengan bendahara. Komunikasi dan koordinasi yang kurang baik dapat membuat pengaruh kedisiplinan tidak dapat dirasakan dalam upaya peningkatan kinerja. Hal yang sama terjadi pada bendahara OPD Kabupaten Mappi, dimana pimpinan OPD tidak dapat menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik dengan bendahara sehingga tingkat kedisiplinan bendahara tidak dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja baik individu maupun secara organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompetensi yang masih rendah, disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, etos kerja yang masih belum stabil, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa motivasi yang ada pada bendahara OPD pada Kabupaten

Mappi sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan tugas dan tanggungjawab.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Kalimutu Mitra Perkasa dengan analisis data menggunakan *Equation Model Partial Least Square*.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pengembangan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja kompetensi ini juga harus didukung dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh bendahara dalam bekerja sehingga sikap kedisiplinan dalam bekerja dapat tercipta dan berdampak pada kinerjanya.

Menurut (Simamora, 2004) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga mengangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompetensi dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Maka dari itu setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada setiap pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik sehingga setiap pegawai akan tertarik untuk meningkatkan skill dan juga kedisiplinan

sehingga mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) secara individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut (Diana, dkk., 2021).

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan pengujian dan pembahasan hasil yang telah dilakukan maka Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.

REFERENCES

- A, J., Bellizzi, & Hasty, R. W. (2000). *The Effects of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used in Response to Poor Performance*. 38, 154.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Enceng, Liestyodono, B. I., & Purwaningdyah, M. W. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 2(1), 12–15.
- Ferry Setiawan, & Dewi, K. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252522.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. HIRA TECH.
- Hasibuan, & S.P., M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan*.
- Muhammad Alamsyah Ramli, Nasir Hamzah, & A. M. Hasbi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 82–93. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.344>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS for Windows*. Zifatama Jawaara.
- Pasolong, H. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Pristiningsih, S. (2016). *The Effect Of Leadership And Competency On Employee Performance With Motivation As A Moderating Variable*. July, 1–23.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). STIE YKPN.
- Soemarsono, S.Sos., M. (2018). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.
- Sutiono, A., & Ambar, T. (2018). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. 244.
- Wulandari, S. (2020). Karakteristik dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 13(1), 11–22. <https://doi.org/10.15408/akt.v13i1.13355>