

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN 50 KOTA

Rusdil¹, Yuliasri², Zuripal³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

²Universitas Andalas Padang

³Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

Email: Rusdids1968@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at the 50 City District Public Works and Spatial Planning Office (PUPR). The phenomenon that occurs is that the performance produced by employees does not meet the overall performance standards set. This can be influenced by work discipline, training and inappropriate competencies, which can have an impact on employee performance in carrying out their duties and responsibilities as employees. The purpose of this study was to examine the effect of work discipline, training and competence on employee performance. The sample used was 95 (ninety five) employees, data was collected using a questionnaire instrument, and measurements were made using a Likert scale. The developed instrument tested the level of validity with convergent validity and discriminant validity. Estimation of instrument reliability using composite reliability. Data analysis to answer research problems and hypothesis testing using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) program. The results showed that the overall employee performance was influenced by the variables of work discipline, training and competence and the rest by other variables outside the research model. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, training had a negative and significant effect on employee performance, competence had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had the most dominant influence on employee performance, while training and competence needed to be improved. in order to improve employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Training and Competence on Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten 50 Kota. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan pegawai belum memenuhi standar kinerja secara keseluruhan yang ditetapkan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi yang tidak sesuai, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan 95 (Sembilan puluh lima) orang pegawai, data dikumpulkan dengan instrumen angket, pengukuran menggunakan skala likert. Instrumen yang dikembangkan menguji tingkat validitas dengan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Estimasi reliabilitas instrumen menggunakan reliabilitas komposit. Analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian dan uji hipotesis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, pelatihan dan kompetensi dan selebihnya oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan dan kompetensi perlu ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten 50 kota merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten 50 kota melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas untuk membantu Bupati Kabupaten 50 kota dalam melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan tugas Pembantuan. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Nurlaini & Almasdi, 2020). Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja dimana jika kemampuan kerja pegawai terlihat masih rendah, kondisi ini akan berakibat pada lambatnya penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai (Suryanto Dasep, 2020). Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga memiliki tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki, dalam melakukan kegiatan dari instansi. Keberhasilan suatu perusahaan dikatakan baik apabila perusahaan mampu menghasilkan kinerja pegawainya secara optimal atau baik. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten 50 kota ditemukan adanya masalah di Kinerja Pegawai, bisa dilihat di tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Capaian Kinerja Realisasi Fisik Keuangan (RFK) Dinas PU PR Kab 50 Kota

Tahun	Jumlah Dicapai / Target	Jumlah Yang Tercapai / Realisasi	%
2016	202,814,686,318	185,056,360,674	91.24
2017	164,496,609,900	155,796,297,689	94.71
2018	186,048,693,388	168,315,023,683	90.47
2019	185,269,816,670	169,189,917,355	91.32
2020	80,676,824,859	74,534,564,518	92.39

Sumber : subbag program Dinas PUPR kab. 50 kota

Menurut pendapat Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten 50 Kota menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari kedisiplinan pegawai yang dapat dilihat dari rekap daftar hadir dibuktikan pada data berikut ini:

Tabel 2.Rekap Daftar Hadir Januari s.d Desember 2020

Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat	Izin	jumlah	persentase
Januari	8	5	3	16	12.8
Februari	7	3	2	12	9.6
Maret	5	8	5	18	14.4
April	6	5	1	12	9.6
Mei	3	4	2	9	7.2
Juni	2	1	6	9	7.2
Juli	5	3	2	10	8
Agustus	4	2	1	7	5.6
September	5	4	3	12	9.6
Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat	Izin	jumlah	persentase
Oktober	2	3	2	7	5.6
November	6	2	4	12	9.6
Desember	4	3	2	9	7.2
Jumlah Pegawai		125 orang			

Sumber : subbag program kepegawaian dinas pekerjaan umum kab. 50 kota

Berdasarkan table 2 bisa dilihat bahwa tingkat persentase ketidakhadiran pegawai pada bulan januari sebesar 12.8%, bulan februari sebesar 9.6%, bulan maret sebesar 14.4%, bulan april sebesar 9.6%, bulan mei sebesar 7.2%, bulan juni sebesar 7.2%, bulan juli sebesar 8%, bulan agustus sebesar 5.6%, bulan september sebesar 9.6%, bulan oktober sebesar 5.6%, bulan november sebesar 9.6% dan bulan desember sebesar 7.2% yang artinya terdapat flukstasi kehadiran setiap bulannya bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten 50 Kota, ini merupakan bukti rendahnya disiplin kerja pegawai. Berikut kompetensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kabupaten 50 Kota:

Tabel 3. Kompetensi Pegawai Dinas PU Kab. 50 Kota Per Desember 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Teknik		Non Teknik	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	S2	6	4	66.6	2	33,3
2	S1	58	38	65,5	20	34.5
3	D4	1	1	100	-	-
4	D3	14	9	64,2	5	35,7
5	SLTA (Teknik)	46	34	73,9	12	26,0
Jumlah Keseluruhan		125	86	68,8	39	31,2

Sumber : subbag program Dinas PUPR Kab. 50 kota

Dari tabel diatas kompetensi kerja masih belum optimal pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kabupaten 50 Kota masih rendahnya jumlah pegawai yang berpendidikan S2 dengan jumlah 6 orang pegawai, sedangkan pendidikan S1 dengan jumlah 58 orang pegawai, pendidikan D4 dengan jumlah 1 orang orang pegawai, pendidikan D3 dengan jumlah 14 orang pegawai, dan SLTA dengan jumlah 46 orang pegawai, dengan persentase keseluruhan pegawai 125 pegawai bidang teknik sebesar 68,8% dan Non Teknik sebesar 31,2%.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PU PR) Kabupaten 50 Kota yang penulis amati diantaranya masih belum optimalnya pencapaian kinerja pegawai seperti pencapaian target yang belum optimal dan hasil kerja yang belum memenuhi standar pencapaian kinerja. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten 50 Kota”**.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi menurut arikunturo (2002) adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian. (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten 50 Kota.

Sampel

Sugiyono (2011) mengelompokkan teknik sampling menjadi 2 (dua) yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu dengan metode *Sampling Insidental*. *Sampling Insidental* suatu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data Sugiyono (2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dengan jumlah 125 orang pegawai, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sample acak (*random sampling*) dengan menggunakan rumus Slovin (Umar 2003) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana : n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Prosentase (%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

$$n = \frac{125}{1 + 125(0,05)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + (125 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{125}{1,31}$$

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 95 Pegawai, pembagian sampelnya sebagai berikut :

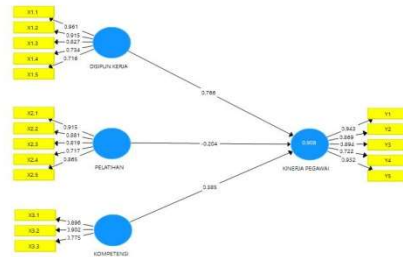
n = (populasi pangkat / jumlah populasi keseluruhan) x jumlah sampel yang ditentukan. Penelitian ini menggunakan SEM PLS untuk melihat semua variabel terhadap kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Pengujian Outer Model

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini melalui 2 tahap, yaitu evaluasi terhadap convergent validity (dilihat berdasarkan loading factor untuk masing-masing konstruk) dan discriminate validity (melihat output composite reliability atau cronbach alpha). Berikut adalah tampilan hasil output SmartPLS:



Gambar 1. Uji Convergent Validity

Tabel 4. Outer loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Ket
Disiplin Kerja	DK1	0.961	VALID
	DK2	0.915	VALID
	DK3	0.827	VALID
	DK4	0.734	VALID
	DK5	0.716	VALID
Pelatihan	P1	0.915	VALID
	P2	0.881	VALID
	P3	0.819	VALID
	P4	0.717	VALID
	P5	0.865	VALID
Kompetensi	K1	0.896	VALID
	K2	0.902	VALID
	K3	0.775	VALID
Kinerja Pegawai	KP1	0.943	VALID
	KP2	0.869	VALID
	KP3	0.894	VALID
	KP4	0.722	VALID
	KP5	0.932	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.10 variabel Disiplin Kerja (X_1), dari lima indikator semua dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai Loading Factor diatas 0.5. Variabel Pelatihan (X_2), dari lima indikator semua dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai Loading Factor diatas 0.5. Variabel Kompetensi (X_3), dari tiga indikator semua dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai Loading Factor diatas 0.5. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dari lima indikator semua dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai Loading Factor diatas 0.5.

Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki loading factor dibawah 0.5, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada dieliminasi dari model, berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

Uji Average Variance Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki nilai diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0,836
PELATIHAN	0,628
KOMPETENSI	0,691
KINERJA PEGAWAI	0,904

Sumber : SmartPLS 3.0

Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil validitas dari model penelitian dengan melihat nilai *cross loading*nya.

Tabel 6. Nilai Discriminant Validity Indikator Variabel

INDIKATOR	VARIABEL			
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Pelatihan
DK1	0.961	0.884	0.684	0.546
DK2	0.915	0.910	0.683	0.434
DK3	0.827	0.688	0.595	0.686
DK4	0.734	0.686	0.440	0.208
DK5	0.716	0.530	0.430	0.902
K1	0.561	0.661	0.896	0.448
K2	0.694	0.852	0.902	0.371

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG (PUPR) KABUPATEN 50 KOTA

K3	0.491	0.507	0.775	0.569
KP1	0.884	0.943	0.673	0.435
KP2	0.684	0.869	0.888	0.405
KP3	0.921	0.894	0.643	0.532
KP4	0.534	0.722	0.718	0.237
KP5	0.883	0.932	0.653	0.434
P1	0.688	0.518	0.428	0.915
P2	0.527	0.368	0.407	0.881
P3	0.370	0.339	0.535	0.819
P4	0.266	0.253	0.481	0.717
P5	0.649	0.442	0.378	0.865

Sumber : hasil uji SmartPLS 3.0

Pada tabel 6 hasil estimasi cross loading variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing indikator lebih besar dari pada nilai cross loading indikator variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator konstruksya lebih besar dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil analisa cross loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan discriminant validity.

Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai *convergen validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur variabel laten.

Hasil output PLS composite reliability dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Nilai Composite Realibility

	Composite Realibility
DISIPLIN KERJA	0,920
PELATIHAN	0,924
KOMPETENSI	0,894
KINERJA PEGAWAI	0,942

Sumber : SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil tabel 7 nilai composite reliability diatas, model menunjukkan untuk semua konstruk atau variabel laten berada diatas nilai sebesar 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Uji Cronbach's Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai *convergen validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Variabel laten dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 8. Nilai Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
DISIPLIN KERJA	0,889
PELATIHAN	0,922
KOMPETENSI	0,827
KINERJA PEGAWAI	0,899

Sumber : SmartPLS 3.0

Pada tabel 8 model menunjukkan nilai cronbach alpha yang mana semua konstruk yang terdiri dari Disiplin Kerja, Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai berada diatas nilai 0,60, Dapat disimpulkan untuk variabel laten yang berada diatas 0,60 memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Pengujian Inner Model

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat nilai R2, Q2, dan F2.

Analisa R-square

Nilai R2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 9. Nilai R-square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai	0,908	905

Sumber : SmartPLS 3.0

Dari tabel 9 diatas diketahui bahwa hasil perhitungan R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan nilai R-square adalah 0,908 dan dikategorikan baik. Ini menunjukkan bahwa Penegakan Disiplin dapat diprediksi atau dipengaruhi oleh 3 Variabel Independen sebesar 0,908, sedangkan kontribusi pengaruhnya dilihat dari nilai Adjusted R-square sebesar 0.905 atau sebesar 90,5% sisanya 0.095 atau 9,5% model dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisa Q-square

Nilai Q2 pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q2 (predictive relevance). Untuk menghitung Q2 dapat digunakan rumus:

$$Q2 = 1 - (1-R2)$$

$$Q2 = 1 - (1-0,908)$$

$$Q2 = 1 - 0,095 = \mathbf{0,905}$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q2 sebesar 0,908 yang mana menurut Ghazali (2014), nilai Q2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q2 kurang dari nol (0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

Dalam penelitian ini, konstruk atau variabel endogen (Kinerja Pegawai) memiliki nilai Q2 yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

Analisis F-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat nilai R-square untuk variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 10. Nilai Hasil F2 untuk effect size

	F2 untuk effect size
Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	2.688
Pelatihan => Kinerja Pegawai	0,269
Kompetensi => Kinerja Pegawai	0,827

Sumber : SmartPLS 3.0

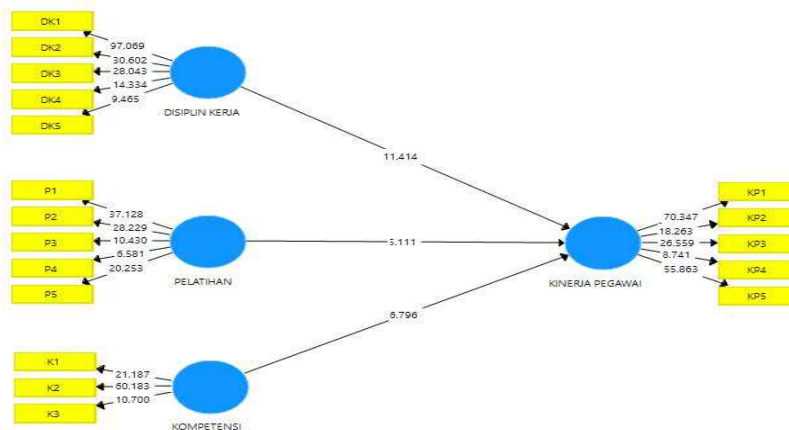
Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 2.688 yang berarti positif, sudah dalam kategori pengaruh yang kuat pada tataran structural.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,269 yang berarti positif, sudah dalam kategori pengaruh yang cukup pada tataran structural.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,018 yang berarti positif, sudah dalam kategori pengaruh yang kuat pada tataran Structural.

Uji Hipotesa

Hasil Bootstrapping dan Hasil Uji Hipotesa

Dalam PLS pengujian setiap variabel dilakukan dengan menggunakan metode Bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode Bootstrapping dari analisis SEM PLS sebagai berikut:



Gambar 2. Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini :

Tabel 11. Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja => Kinerja Pegawai	0.766	0.768	0.067	11.414	0.000
Pelatihan => Kinerja Pegawai	-0.204	-0.205	0.040	5.111	0.000
Kompetensi => Kinerja Pegawai	0.385	0.389	0.057	6.796	0.000

Sumber : Pengolahan Data PLS 3.0

Pengujian Hipotesa

1. Pengujian Hipotesa H1

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Disiplin Kerja sebesar 0,766 yang artinya berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga semakin baik Disiplin Kerja maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $11.414 > 1,98$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka **Hipotesa H1 diterima.**

2. Pengujian Hipotesa H2

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Pelatihan sebesar -0,204 yang artinya berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga semakin meningkat nilai Original Sample Pelatihan maka akan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai juga akan semakin menurun.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $5.111 > 1.98$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka **Hipotesa H2 diterima.**

3. Pengujian Hipotesa H3

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Kompetensi sebesar 0,385 yang artinya berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga semakin baik Kompetensi maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $6.796 > 1.98$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka **Hipotesa H3 diterima**

Pembahasan

Dari hasil path analisis, peneliti mendapatkan persamaan sebagai berikut :

$$\eta \text{ Kinerja Pegawai} = 0.766 \xi 1 + -0.204 \xi 2 + 0.385 \xi 3 + e$$

Dari persamaan diatas penulis dapat melihat variabel yang paling menentukan untuk Kinerja Pegawai. Untuk variabel yang tertinggi adalah Disiplin Kerja dengan nilai 0.766.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota

Disiplin Kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Ghozali dan Djastuti, 2021) menjelaskan bahwa kinerja juga sangat erat kaitannya dengan profesional dan disiplin hal ini akan berdampak sangat besar terhadap kuantitas dan behubungan sangat erat dengan kinerja.

Konstruk variabel Disiplin Kerja memiliki lima indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa kelima indikator dari disiplin kerja berada diatas nilai Loading Factor sebesar 0,5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiennya bernilai positif yaitu 0,766, T statistiknya 11,414 dan p-value adalah 0,000.

Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina Rianti (2020), Irmawati (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat diinterpretasikan bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Hutagalung Riama, et all, (2020) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap dalam suatu organisasi pegawai atau anggota organisasi. Menurut Mangkunegara (2001) Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Konstruk variabel Pelatihan memiliki lima indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa kelima indikator dari Pelatihan berada diatas nilai Loading Factor sebesar 0,5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiennya bernilai negatif yaitu -0,204, T statistiknya 5.111 dan p-value adalah 0,000.

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ricky Fajar Adiputra (2011), Rabiatul Adawiyah (2019) bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. Munculnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan oleh jumlah peserta yang mengikuti pelatihan setiap tahunnya masih belum optimal dikarenakan jumlah peserta yang ikut serta pelatihan tidak didukung dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang

dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada *personality iceberg*, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan. Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Konstruk variabel Kompetensi memiliki tiga indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa ketiga indikator dari Kompetensi berada diatas nilai Loading Factor sebesar 0,5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiennya bernilai positif yaitu 0,385, T statistiknya 7.081 dan p-value adalah 0,000.

Hal ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halida Zia (2011), Irmawati (2014), Ricky Fajar Adiputra (2011) bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan dapat diinterpretasikan bahwa dengan meningkatnya Kompetensi pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Penelitian ini menggunakan sampel 95 responden, yang merupakan Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terakhir Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SARAN

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. begitupun dimasa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih tinggi pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota. Begitupun sebaliknya diharapkan agar dapat meningkatkan Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kompetensi.

Kemudian dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa variabel endogen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien yang paling tinggi sebesar 0,766 setelah itu baru variabel Kompetensi dengan nilai sebesar (0,385) dan Pelatihan (-0,204). Oleh karena itu yang paling utama dipertahankan untuk menunjang kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten 50 Kota adalah disiplin kerja setelah itu barulah kompetensi dan pelatihan untuk dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi Suit Jusuf. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Syiar Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Alfabeta.
- Ambar Teguh Sulistiyani 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arsyad, Azhar. 2009. *Media pembelajaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Awba Rizki., Putri Anne. (2021). *The Influence Of Self Efficacy And Organizational Culture On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As An Intervening*

- Variable At The Payakumbuh City Regional. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 2(1).P (28-41)
- Atmodiwiro, S, (2005). *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta:Ardadizya Jaya.
- Febriyani, A 2003, *Analisa Kinerja Bank Devisa dan Non Devisa di Indonesia*, Kajian Ekonomi dan Keuangan, Malang.
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan KeTigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heliyani. (2020). Peran Non Performing Financing Terhadap Profitabilitas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dengan Inflasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies*. Vol 2(2).p 112-122.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hutagalung Riama Katarina., Purba Elvi Nadear., Silalahi Jhonson Tungkir., Putri Anne. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Volume 5, Issue 8, August, 2020
- Intanghina. (2008). *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Jannah Amril., Erwindarti Septi., Wardani Rita., S Ideal.,Putri Anne. (2020). The effect of competence, organizational culture, and work conflict on employee performance of the national amil zakat agency in Dharmasraya regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Vol 5(3).p 869-875.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya*
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moehariono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nurlaini., Almasdi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis* 1(2) November 2020 (101-119).
- Priyatno. D. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS versi 17*. Yogyakarta.
- Putri Eka Risma., Djastuti Indi. (2019). Structural Empowerment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Innovatiness and Job Satisfaction. *Jurnal Quality- Access to access*. Vol 20 (170).
- Putri Anne., D Ismoyowati, AP Pamungkas. (2019). Dynamic modeling of marketing channels to control the inventory of Black Rice in Yogyakarta Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Vol 1(1).

- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari Laynita., Tanno Aries., Putri Anne. (2020). Peran NPL Terhadap Hubungan Antara LDR dan Kinerja Perusahaan (Study Empiris Pada Bank BUMN yang Terdaftar di BEI). *JIABI – Vol. 3 No. 2.*
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Suryanto Dasep. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 1(2) 2020 : 98-109.*
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi . Vol IV, No. 02, p.71 - 81.*
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). Vol 1(1). p.1-12.*
- Suryanto Dasep. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi). Vol 3(02) p. 102-114.*
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zwell, Micahel. 2008. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.