

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA (DPMD) KABUPATEN DHARMASRAYA**

Zilfaroni¹ dan Juli Ronaldi²
IAIN Padangsidimpuan
Email: zilfa83@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence the discipline and work competence of employee performance in DPMD. The research method used is descriptive and verification methods. The descriptive method in this study was used to find out how discipline, work competency and employee performance in the Office of Community and Village Empowerment. While the verification method in this study is used to test the truth of hypotheses to determine the effect of discipline and work competence on employee performance in the Office of Community and Village Empowerment. Through this research, it is known that the results of the multiple regression analysis show that there is an influence between the variables of discipline and work competence on employee performance that is systematically expressed by statistics. The results of multiple correlation analyses found R values included in a very strong relationship between the variables of discipline, work competence, and employee performance. From the results of the analysis of the coefficient of determination, the magnitude of the effect of discipline and work competence on employee performance is influenced by other factors not examined by the author.

Keywords: Discipline, Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja Pegawai pada DPMD. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana disiplin, kompetensi kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis guna mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa. Melalui penelitian ini diketahui hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya

¹ Dosen Pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Padangsidimpuan

² Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya Propinsi Sumatera Barat

pengaruh antara variabel disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang secara sistematis dinyatakan dengan statistik. Hasil analisis korelasi berganda, didapatkan nilai R yang termasuk dalam hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin, kompetensi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan besarnya pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci : Disiplin, Kompetensi, Kinerja

A. Pendahuluan

Arti penting manusia bermula dari kenyataan bahwa orang-orang (manusia) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap proses manajemen. Manusia membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memicu kreatifitas di setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil manajemen akan berjalan dengan baik, kemudian sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau sering disebut pegawai dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memiliki peran penting sebagai penunjang seluruh aktivitas. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan melaksanakan kebijakan publik yang dibuat Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Setiap SKPD harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada. Salah satu cara yang dilakukan dalam meningkatkan prestasi pegawai adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan³. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah

³ Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.h. 4

masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kompetensi karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja.⁴

Tulisan ini mengangkat tiga faktor utama yaitu faktor disiplin kerja, faktor kompetensi dan faktor motivasi kerja. Pemilihan ini didasarkan pada kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut paling sering muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris "*dicipl*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu :

- Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.⁵
- Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan

4 Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 130-141

5 Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. h.193

rasa senang hati.⁶

- Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.⁷ (Rivai dan Jauvani, 2009:825).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. di pasal 3 ada 17 Kewajiban dan di pasal 4 ada 15 larangan bagi Pegawai Negeri Sipil, antara lain masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

C. Kompetensi Kerja

Kompetensi identik dengan pengertian kreatifitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda seperti yang dinyatakan oleh Supriadi (dalam Riduan, 2005) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Devito (dalam Riduan, 2005) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau di pupuk.

Piers (dalam Riduan, 2005) mengemukakan, “ *All Individuals are creative in diverse ways and different degrees* “. Karya kreatif tidak lahir hanya karena

6 Sinunungan, 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.h.145

7 Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers. H. 825

kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada 3 faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang yaitu: motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kompetensi kreatif

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Proses memotivasi sangat tergantung pada kompetensi pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut.

Hal di atas tentu perlu diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Hasibuan⁸ mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

⁸ Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

kesungguhan serta waktu. Sedangkan Rivai⁹ menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Lebih lanjut Simamora¹⁰ menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dukungan undang-undang dan peraturan pemerintah terhadap Standar Akuntabilitas Pemerintah (SAP 2005) menggambarkan keseriusan pemerintah pusat dalam upayanya mentransformasi sistem akuntansi pemerintah ke sistem akuntansi yang lebih informatif, lebih dapat dipercaya dan lebih dapat diperbandingkan untuk semua instansi dan lembaga pemerintah pusat maupun daerah. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya merupakan institusi pelayanan yang memiliki fungsi untuk menetapkan perumusan dan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. DPMD merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tipe A dengan jumlah pegawai sebanyak 41 orang, terdiri dari 28 Pegawai Negeri Sipil dan 13 orang tenaga harian lepas (THL).

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan aturan yang ada. Disiplin kerja sebagai suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

D. Penelitian Terdahulu

Pengaruh Pemberdayaan dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat di Kota Banda Aceh. Oleh Lukman, SE, MM yang

9 Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi pertama Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

10 Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3

mengungkap Secara simultan pemberdayaan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan secara parsial hanya dukungan organisasi yang berpengaruh signifikan, sebaliknya pemberdayaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan.¹¹

Pada penelitian yang seirama M. Taqdir Aripin mengangkat’ Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara yang menghasilkan “sebaiknya memberikan ruang untuk mengaktualisasikan diri dengan mengembangkan dan mengabdikan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh setiap pegawai melalui Pelatihan-pelatihan dan beasiswa melanjutkan studi.¹²

E. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Pegawai DPMD

Karakteristik	Item	Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	43,9 %
	Perempuan	23	56,1 %
Usia	< 25 Tahun	0	-
	25 – 35 Tahun	12	29,3 %
	36 – 46 Tahun	18	43,9 %
	> 46 Tahun	11	26, 8 %

11 Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari, Issn: 2528-231x Volume 1 Nomor 1 Agustus 2016, Halaman 42-54

12 Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019 Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 25-36

Masa Dinas	< 5 Tahun	10	24,4 %
	5 – 10 Tahun	8	19,5 %
	> 10 Tahun	23	56,1 %
Pendidikan	SMA	3	7,3 %
	D3	5	12,2 %
	S1	27	65,8 %
	S2	6	14,7 %

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian ini menguraikan tentang analisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil instrumen yang diberikan kepada responden yang berjumlah 41 orang. Secara umum hasil penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.

Analisis deskriptif variabel

		motivasi kerja	kompetensi	disiplin	kinerja
N	Valid	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0
Mean		47.90	47.63	47.63	47.15
Median		47.00	48.00	48.00	48.00
Mode		48	48	48	48

Std. Deviation	10.322	5.224	3.998	3.135
Minimum	27	36	35	40
Maximum	94	60	54	54

Sumber: Data Primer, Diolah IBM SPSS 21, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari setiap variabel memiliki rata-rata 47 %, hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel responden memiliki respon berkategori rata-rata baik.

F. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign. Kolmogrov-smirnov* masing-masing variabel dan nilai residualnya lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Setiap Variabel

		motivasi kerja	kompetensi	disiplin	kinerja
N		41	41	41	41
Normal Parameters ^a	Mean	47.90	47.63	47.63	47.15
	Std. Deviatio n	10.322	5.224	3.998	3.135
Most Extreme	Absolute	.163	.162	.317	.222

Differences	Positive	.163	.155	.127	.222
	Negative	-.130	-.162	-.317	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		1.041	1.038	2.029	1.421
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229	.232	.001	.035

a. Test distribution is Normal.

Dari Tabel 4.7 di atas setiap variabel memiliki nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov (0,229 : 0,232 : 0,001 : 0,035) lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel terdistribusi normal.

Berikutnya diuji nilai Unstandardized Residual dari setiap hubungan variabel dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas untuk nilai Unstandardized Residual

		Unstandardized Residual				
N		41	41	41	41	41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	9.62786676	3.46511249	5.11298270	5.09901856	3.90782311
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.187	.147	.130	.217
	Positive	.155	.120	.147	.130	.094
	Negative	-.114	-.187	-.083	-.108	-.217
Kolmogorov-Smirnov Z		.995	1.197	.944	.833	1.388

Asymp. Sig. (2-tailed)	.276	.114	.336	.491	.042
------------------------	------	------	------	------	------

a. Test distribution is Normal.

Dari Tabel 4.8 di atas yang merupakan Uji Normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov (0,276 : 0,114 : 0,336 : 0,491 : 0,042) lebih besar dari alpha 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai Sig. Deviation from linearity > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel tersebut. Perhitungan validitas dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil uji linearitas terdapat nilai Sig. Deviation from linearity secara umum hubungan antara variabel dalam penelitian bersifat linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi.

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai Tolerance dan nilai VIF dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	25.382	5.889		4.310	.000		
1 kompetensi (x2)	.040	.084	.067	.478	.636	.931	1.07 4
1 disiplin (xI)	.339	.110	.432	3.083	.004	.933	1.07 2
motivasi kerja (I)	.077	.043	.254	1.804	.079	.923	1.08 4

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.10 di atas diperoleh:

- Variabel disiplin kerja (X1), nilai tolerance = 0,933 dan VIF = 1,072. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi multikolonieritas.
- Variabel kompetensi (X2), nilai tolerance = 0,931 dan VIF = 1,074. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi multikolonieritas.
- Variabel Motivasi Kerja (I), Nilai tolerance = 0,923 dan VIF = 1,084. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mengujinya adalah dengan menghitung nilai signifikansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika $\text{Sig.} > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Setelah melakukan pengolahan dengan SPSS maka didapat hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Heterokedastisitas Terhadap Variabel Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.450E-15	4.043		.000	1.000
	kompetensi	.000	.050	.000	.000	1.000
	disiplin	.000	.068	.000	.000	1.000
	motivasi kerja	-3.450E-15	4.043		.000	1.000

a. Dependent Variable: RES1

Dari tabel 4.17 di atas diperoleh:

- a. Variabel disiplin kerja (X1), nilai Sig. = 0,1000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Variabel kompetensi (X2), nilai Sig. = 0,1000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.
- c. Variabel Motivasi Kerja (I), nilai Sig. = 0,1000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.

a. Dependent Variable: Res2

G. Analisis Jalur

Koefisien Jalur Model 1

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM

SPSS ver. 21.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Tingkat Significant

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.903	22.259		.400	.691
	kompetensi	.363	.314	.184	1.156	.055
	disiplin	.456	.410	.177	1.113	.033

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa :

1. nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X_1) = 0,033 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (I).
2. Sedangkan variabel kompetensi (X_2) = 0,055 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikansi kompetensi (X_2) terhadap motivasi kerja (I).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.029	10.173

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompetensi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.029	10.173

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompetensi

b. Dependent Variable: motivasi kerja

3. Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,077 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap I adalah sebesar 7,7 % dan sisanya sebesar 92,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh e_1 dengan cara $e_1 = \sqrt{(1 - 0,077)} = 0,961$

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$I = 0,177.X_1 + 0,184.X_2 + 0,961$$

Koefisien Jalur Model 2

Analisis regresi linier berganda masih tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur model dua, ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan komitmen) dan variabel intervening (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh :

1. Nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (X_1) = 0,004 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara langsung disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Nilai signifikansi dari variabel kompetensi (X_2) = 0,036 < 0,05. Berarti bahwa secara langsung kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
4. Nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja (I) = 0,039 < 0,05 yang berarti bahwa secara langsung motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.266	2.686

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

5. Nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,321 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 dan I terhadap Y adalah sebesar 32,1% dan sisanya sebesar 57,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square) diperoleh e^2 , dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,321)} = 0,824$

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

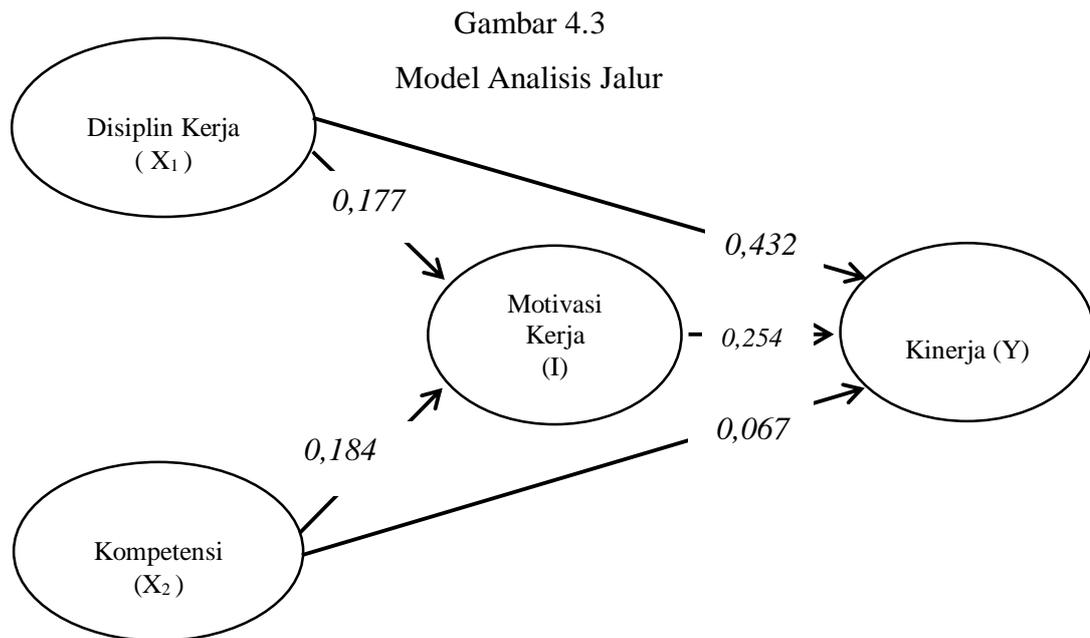
$$Y = 0,432.X_1 + 0,067.X_2 + 0,254.I + 0,824$$

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model I, sebagai berikut :

H. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara/ mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel

intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Berikut ini analisis jalur untuk menguji hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja serta apakah hubungan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja dengan gambar seperti di bawah ini :



Berdasarkan gambar diatas dapat dihitung pengaruh tidak langsung antara variabel bebas dan terikat melalui variabel intervening sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis keenam (H₆) diterima.

Analisis pengaruh X₁ melalui I terhadap Y. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X₁ terhadap Y sebesar 0,432. Sedangkan pengaruh tidak langsung X₁ melalui I terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X₁ terhadap I dengan nilai beta I terhadap Y yaitu : $0,177 \times 0,254 = 0,045$. Maka pengaruh total yang diberikan X₁ terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,432 + 0,045 = 0,477$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,432 dan pengaruh tidak langsung 0,477, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh

langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui I mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

b. Pengujian hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Analisis pengaruh X2 melalui I terhadap Y. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,067. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui I terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap I dengan nilai beta I terhadap Y yaitu : $0,184 \times 0,254 = 0,047$. Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,067 + 0,047 = 0,114$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,067 dan pengaruh tidak langsung 0,114 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui I berpengaruh signifikan terhadap Y.

Koefisien Determinasi

Adapun koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.029	10.173

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompetensi

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,077 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap I adalah sebesar 7,7 % dan sisanya sebesar 92,3 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh e1 dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,077)} = 0,961$.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.266	2.686

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,321 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X1, X2 dan I terhadap Y adalah sebesar 32,1 % dan sisanya sebesar 67,9 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square) diperoleh $e2 = \sqrt{(1 - 0,321)} = 0,824$.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya. 2). Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya. 3) Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dan kinerja. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya. 4) Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Dharmasraya.

DAFTAR PUSTAKA

Dosen Pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu
 Komunikasi IAIN Padangsidempuan

Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Dharmasraya
 Propinsi Sumatera Barat

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.h. 4

Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 130-141

Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
 Aksara. h.193

Sinunungan, 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi
 Aksara.h.145

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
 Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawal Pers. H.
 825

Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
 Aksara.

Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia
 untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi pertama Jakarta : PT.
 Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3

Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari, Issn: 2528-231x Volume 1 Nomor 1
 Agustus 2016, Halaman 42-54

Jurnal Katalogis, ISSN: 2302-2019 Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 25-36

Jurnal permukiman natah vol. 3 no.1 pebruari 2005