

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BALAI PEKERJAAN UMUM SUMBER DAYA AIR DAN
PENATAAN RUANG PROGO BOGOWONTO LUK ULO**

Kristiyanto
email: auliasegi99@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M
Titin Ekowati, S.E., M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga pencapaian tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Oleh sebab itu, pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreatifitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal ini penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Tidak terlepas untuk pegawai Balai Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Progo Bogowonto Luk Ulo dalam rangka pencapaian visi organisasinya harus senantiasa meningkatkan kinerja sumberdaya manusia. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo; 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo; 3) Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo. Dengan jumlah pegawai 100 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban menggunakan metode *Likert*. Kuesioner terlebih dahulu dilakukan pengujian kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang hasilnya valid dan reliabel.

Berdasarkan dari hasil analisis uji hipotensis dapat disimpulkan bahwa, 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *disiplin kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja pegawai*

A. PENDAHULUAN

Di masa ini pemerintah dihadapkan pada masalah yang sangat pelik dan kompleks baik menyangkut masalah sosial, ekonomi, politik, budaya bahkan perilaku yang menuntut adanya perubahan yang mendasar. Aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah (Artana, I Ketut, 2006).

Dalam menghadapi situasi yang demikian, aparatur pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreatifitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal ini penting agar dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Tidak terlepas untuk pegawai Balai Pekerjaan Umum Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Progo Bogowonto Luk Ulo dalam rangka pencapaian Visi organisasinya yaitu, *“Terwujudnya Pengelolaan Sumber Daya Air yang berkelanjutan untuk dimanfaatkan masyarakat agar semakin sejahtera”*.

Tercapainya Visi tersebut hanya akan terlaksana jika Misi organisasi berjalan dengan baik, yakni: 1). Melaksanakan Konservasi Sumber Daya Air secara terpadu dan berkelanjutan. 2). Melaksanakan pengelolaan dan kelestarian fungsi prasarana dan sarana Sumber Daya Air. 3). Mengurangi dampak kerusakan akibat banjir dan kekeringan terutama pada kawasan strategis dan sumber-sumber produksi. 4). Melaksanakan tata pengaturan air secara optimal, terpadu dan berkelanjutan. 5). Melaksanakan Pengelolaan Sumber Daya Air secara adil bagi masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhan antar daerah dan antar kepentingan, yang sebagai mana diatur dalam PP No 8 Th 2006 tentang laporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah.

Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja serta sumberdaya manusia. Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan disiplin kerja

pegawai melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan langsung. Peningkatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian insentif dan *reward* serta peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan-pelatihan teknis dan fungsional baik melalui program *on the job training* maupun *classical* (Artana, I Ketut, 2006).

Faktor Disiplin, motivasi (Wexley dan Yukl, 2000), dan kemampuan kerja menurut (Simamora, 1995) dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai dan dapat memberikan kontribusi yang positif pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja pegawai diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Untuk melaksanakan Misi tersebut berpulang kembali pada masing-masing individu yaitu karyawan Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo. Hal ini tidak lepas dari kinerja atau prestasi kerja yang di miliki oleh individu karyawan (Steers, 1985 : 148). Menurut John, dkk (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya yang merugikan tempat kerja. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno,2012:87).

Motivasi merupakan pemberian motif atau penimbulan motif sehingga pemberian motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad: 2003). Semangat atau dorongan timbul dari pegawai karena adanya suatu harapan yang lebih baik. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat juga dilakukan melalui pemberian insentif dimana dengan insentif yang cukup pegawai akan termotifasi untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan tersebut mempunyai arti bagi mereka.

Sedangkan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan yang dikemukakan oleh Winardi (2007:319) bahwa salah

satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sementara itu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja.

Kemampuan kerja pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu: kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As’ad,2000: 60).

Secara psikologis, menurut Thoah (1994 : 154) kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan reality artinya pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan, yang memadai dan memiliki sifat-sifat tersebut di atas untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah menjalankan sesuatu usaha hingga berhasil untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya tingkat kedisiplinan kerja yang masih rendah, motivasi kerja yang rendah dan tingkat kemampuan kerja yang rendah pula, maka menurut Suryabrata (1989:66) akan terjadi kesenjangan antara apa yang seharusnya (*das sollen*) dengan apa yang senyatanya (*das sein*), semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo. Dari hal-hal tersebut yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pekerjaan Umum Sumber Daya Air Dan Penataan Ruang Progo Bogowonto Luk Ulo”**

B. RUMUSAN MASALAH

Peneliti merumuskan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Balai PU SDA TARU Progo Bogowonto Luk Ulo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robbins (1996:128) di artikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan keinginan (*obsetion*) atau kinerja.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara, (2009: 67) indikator Kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan kantor.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana dengan tujuan kantor.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggung jawabkan hasil kerjaserta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasn atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seseorang pegawai.

Menurut Robbins (1996: 128) kinerja dapat dilihat dari adanya interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan yang saling mendukung. Ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain untuk menghasilkan kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula.

b. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1995:106), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Saydam (1996:284) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Singodimejo (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Menurut Saydam (1996:286-287) menjelaskan bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:

7) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

8) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

9) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan kantor, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan kantor. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Menurut Singodimejo (2002:212) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

c. Motivasi Kerja

Robbins (2008:222), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, sedangkan Scott memberi definisi tentang motivasi, yaitu rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan (dalam Siagian 1998:13)

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Umumnya sebuah organisasi menginginkan agar para pegawai berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kemampuan manajer dalam mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Kegiatan mempengaruhi pegawai dapat disebut dengan motivasi kerja. Jadi semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya semakin besar kinerja pegawai yang dapat dicapai (Zurnali,2004).

Zurnali (2004) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi, variabel-variabel motivasi ini sering digunakan. Berikut akan dijelaskan masing-masing variabel motivasi tersebut.

1) Motif

Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Jadi dicoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipenuhi oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu pekerjaan atau aktivitas. Ini berarti bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan.

2) Harapan

Mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik.

3) Imbalan

Dalam kaitannya dengan insentif (*incentive*), Zurnali mengacu pada pendapat Dubin (1988) yang menyatakan bahwa pada dasarnya *incentive* itu adalah perangsang, tepatnya pendapat Dubin adalah *incentive are the inducement placed the course of an going activities, keeping activities toward directed one goal rather than another*. Arti pendapat itu kurang lebih, insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

d. Kemampuan Kerja

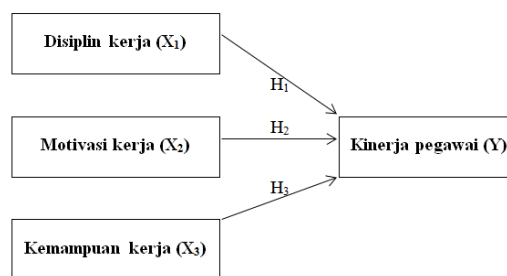
Menurut Thoha (1994:154) kemampuan pegawai didefinisikan sebagai berikut: “Kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”. Menurut Gibson (1999:21) mengemukakan bahwa kemampuan pegawai untuk dapat mencapai hasil secara efisien dan efektif, maka pegawai tersebut harus memiliki: 1). Kemampuan interaksi, 2). Kemampuan konseptual, 3). Kemampuan administrasi.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 2001:5-6). Indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis
Penguasaan terhadap peralatan kerja, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual
Memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial
Mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapai. Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa: "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kinerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya.

Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan”.

Penelitian yang dilakukan oleh Artana (2006) dan Harlie (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan: arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Salah satu pendekatan dalam pengkajian motivasi yaitu berdasarkan pendapat Abraham Maslow yang mengemukakan bahwa keperluan itu terwujud dalam beberapa tahap kepentingan. Maslow memandang motivasi manusia sebagai hierarki 5 (lima) macam kebutuhan. Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat bagi mereka pada waktu tertentu. Setiap kebutuhan harus dipenuhi sebelum individu tersebut mempunyai keinginan untuk memuaskan kebutuhan ke tingkat yang lebih.

Penelitian yang dilakukan oleh Artana (2006), Indra (2000), Harlie (2010), dan Anggraini (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi sangat penting karena merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis:

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kehidupan organisasi pemerintah setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik, dalam arti memiliki kecakapan dan keterampilan. Dengan memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka pencapaian misi organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien berhasil guna dan berdaya guna. Menurut Thoha (1994:154), kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula

dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan, sedangkan Gibson (1999:21) mengemukakan bahwa, kemampuan pegawai untuk dapat mencapai hasil secara efisien dan efektif, maka pegawai tersebut harus memiliki: kemampuan interaksi, kemampuan konseptual, dan kemampuan administrasi

Penelitian yang dilakukan Artana (2006) dan Anggraini (2010) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemampuan seseorang dalam organisasi sangatlah penting karena mempermudah organisasi dalam menempatkan pekerja dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis:

H₃: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai (Y) adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja pegawai (Y) dengan indikator:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kemampuan bekerjasama
- 4) Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan
- 5) Inisiatif kerja

b. Disiplin kerja

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja (X₂) dengan indikator:

- 1) Taat terhadap waktu
- 2) Taat terhadap peraturan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

c. Motivasi kerja

Zurnali (2004) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Motivasi kerja (X1) dengan indikator:

- 1) Motif (dorongan)
- 2) Harapan
- 3) Insentif (imbalan)

d. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Blanchard dan Hersey, 2001:5-6). Kemampuan kerja (X3) dengan indikator:

- 1) Kemampuan teknis.
- 2) Kemampuan konseptual
- 3) Kemampuan sosial.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Untuk menguji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus Product Moment (Ghozali, 2011:54). Pernyataan dikatakan valid ketika nilai signifikansi dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan (p value $< 0,05$) dan lebih dari 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen diketahui bahwa semua butir menunjukkan nilai Pearson Correlation lebih dari 0,3 sehingga kuesioner dikatakan valid. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Rumus untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen diketahui nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha), baik per butir maupun per variabel, lebih dari 0,70. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini adalah reliabel atau dapat diandalkan. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,249 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Musanef (2002:116) yang berpendapat bahwa disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Menurut Siagian (1998:305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta

meningkatkan prestasi kerjanya. Temuan penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Artana (2006) dan Harlie (2010) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Temuan penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Artana (2006), Indra (2000), Harlie (2010), dan Anggraini (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X3) sebesar 0,220 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, ketika pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Gibson (1999:21) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Artana (2006) dan Anggraini (2010) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Mengingat terbuktinya semua hipotesis yang diajukan, maka implikasi praktis pada penelitian ini diantaranya:

1. Implikasi Praktis

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka Perlu peningkatan pengawasan melekat dan pemberian sanksi yang tegas dari segenap pimpinan kepada stafnya yang tidak disiplin baik menyangkut penggunaan standar kerja maupun meninggalkan kantor tanpa ijin pimpinan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka Pemberian suatu penghargaan dan insentif sebagai timbal balik atas beban pekerjaan, terutama pekerjaan tambahan yang dilakukan seorang pegawai sebaiknya ditingkatkan dan disesuaikan dengan beban dan prestasi kerja yang didapat pegawai.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka Untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan dibutuhkan kesabaran para pimpinan Balai untuk selalu memberikan pengarahan kepada staf menyangkut masalah Tupoksi masing-masing pegawai.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan untuk memperkuat konsep atau teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, temuan ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Artana (2006), Harlie (2010), Indra (2000), dan Anggraini (2010) sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan referensi pada penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Nenny (2010) : *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI,) Bandung*
- Artana, I Ketut (2006) : *Analisis Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Serayu Citanduy Dilihat Dari Sisi Tingkat Kedisiplinan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang*
- As'ad Moh, (2000) : *Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty*
- As'ad, Moh, (2003) : *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta, Liberty.*
- David, Mc.Clelland. (1997). *Management Sumber Daya Manusia* .Prenhallindo. Jakarta.
- George, Jennifer M., dan Jones, Gareth. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6th Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, imam. (2011) : *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*
- Gibson, James L. John M.I, James H. Donely, (1999) : *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta, Inter Aksara.*
- Harlie. M (2010) : *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Tabalong Kalimantan*
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2001) : *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.*
- Hoyer, W.D., dan MacInnis, D.J. (2010). *Consumer Behavior*. USA: South-Western.
- Indra, Juli, (2000) : *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di HotelMelia Purosani.*
- John M, Ivancevich dkk , (2007) : *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.*
- Kotler, P., dan Keller, K.L. (2012). *Marketing Management 14th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) : *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2000) : *Manajemen SDM Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Musanef (2002) : *Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jilid Kedua, Jakarta: PT. Gunung Agung.*
- Nitisemito, Alex S, (1995) : *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta, Ghalatia Indonesia.*
- Robbins, P. Stephen, (1996) : *Perilaku Organisasi : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, Jakarta, PT Prinhalindo*
- Saydam, Ghazali, (1996) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management, Terjemahan, Jakarta, Bina Rupa Aksara.*
- Siagian, Sondang P, (1998) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.*
- Simamora, Henry, (1995) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, STIE YKPN.*
- Singodimedjo, Markum, (2002) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : SMMAS*
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, (1985) : *Efektivitas Organisasi, Jakarta, Erlangga.*
- Suryabrata, (1989) : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung, Ramadan.*
- Sutrisno, Edy. (2012) : *Manajemen Sumber Daya Manusia., Kencan, Jakarta*
- Thoha, Miftah, (1994) : *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya ,Jakarta, Raja Grafindo Persada.*
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, (2000) : *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalia, Jakarta, Rineka Cipta.*
- Winardi, (2007) : *Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.*
- Zurnali, Cut 2004 : *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Tesis, Unpad, Bandung.*