

KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN GIANYAR

I Gusti Agus Anom Hendra Wijaya¹⁰
Ni Nyoman Resmi¹¹, nyoman.resmi@unipas.ac.id
Gede Suardana¹², gede.suardana@unipas.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi hal ini ditunjukkan oleh kinerja SDM. Hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja SDM yaitu kompetensi, beban kerja, disiplin kerja. Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar dengan judul kompetensi beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Tujuan penelitian untuk mengetahui: 1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 4) kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai, 5) kuat lemahnya hubungan dan besarnya pengaruh kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, 6) yang memengaruhi paling besar diantara kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Penelitian menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi linier berganda, determinasi, regresi linier berganda, uji t(test), uji F dan uji Dominan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dan kompetensi berpengaruh paling dominan.

Kesimpulan penelitian adalah kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran kepada kepala dinas hendaknya meningkatkan kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kompetensi lebih mendapatkan perhatian.

Kata kunci : kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk., 2014). Menurut

¹⁰ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2020/2021

¹¹ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

¹² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Salah satu peran sumber daya manusia yang diberikan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar kepada masyarakat adalah memberikan pelayanan bagi masyarakat yang difokuskan pada pelayanan bidang transportasi darat. Adapun pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yaitu pengujian kendaraan bermotor bagi kendaraan bermotor wajib uji, pengaturan lalu lintas pada tempat-tempat yang ramai, angkutan siswa gratis bagi pelajar di seluruh Daerah Kabupaten Gianyar. Oleh karena itu penting untuk selalu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar selalu memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat.

Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif. Dengan kinerja individu pegawai yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Marhaeni dan Suhartini, 2005:37). Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang, serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh atas pekerjaan atau tanggung jawab tersebut. (Mangkunegara 2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rivai 2008:212) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar bisa dilihat pada nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang dibuat setiap tahunnya, selain itu dari

absensi menggunakan sidik jari pada tahun 2020 hampir tidak ada pegawai yang tidak hadir setiap bulan terkecuali pegawai tersebut berhalangan hadir karena sakit ataupun mengambil cuti tahunan dengan alasan tertentu, selain itu untuk melihat secara nyata dapat dibuktikan dengan mendatangi lokasi jaga secara langsung langsung ke daerah seputaran Kota Gianyar selain itu bisa langsung datang sekitaran Ubud bahkan disaat hari libur sekalipun selalu ada pegawai yang melaksanakan tugasnya setiap hari guna mendukung kelancaran arus lalu lintas yang mempunyai volume kendaraan yang cukup tinggi.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti 2011:126). (Edy, Sutrisno 2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan data analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dimiliki oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar ada beberapa kekosongan jabatan terdapat disana hal ini dikarenakan kompetensi yang disyaratkan tidak ada yang dapat memenuhi sehingga terjadi kekosongan. Adapun cara untuk mengisi kekosongan kompetensi tersebut yakni dengan cara pelatihan skill secara profesional, program pelatihan pegawai merupakan salah satu agenda penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi karyawan. Selain meningkatkan kompetensi masing-masing individu, program pelatihan yang dilakukan secara profesional juga dilakukan untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas dan kinerja pegawai tersebut, selain itu rotasi kerja juga salah satu cara agar nantinya apabila ada pegawai yang dirasa mampu dan memenuhi sesuai dengan syarat yang ditentukan maka rotasi pegawai tersebut dapat dilakukan agar kekosongan tersebut dapat segera terpenuhi.

Beban kerja menurut Cohen dalam Iskandar (2012: 29) merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor-faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Menurut Michael G dalam Iskandar (2012: 28) yang mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Sementara (Robbins, Stephen 2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbin SP, Judge 2007). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Setiap pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar mempunyai beban kerja yang berbeda-beda dimana beban kerja setiap pegawai didasarkan pada kompetensi yang dimiliki selain itu setiap pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar sudah diberikan beban kerja yang sebelumnya sudah dijabarkan dan ditugaskan kepada setiap pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, pada saat penempatan masing-masing pegawai masih banyak hal yang perlu dipertimbangkan pada saat diberikan beban kerja, salah satu tolak ukur beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yakni berdasarkan kompetensi yang dimiliki pegawai itu sendiri, karena di dalam analisis jabatan dan analisis beban kerja sudah diuraikan apa saja syarat untuk menerima beban kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Setiap pegawai akan dijelaskan apa saja yang akan menjadi beban kerja selama menduduki jabatan yang telah dibagikan tersebut

yang dimana beban kerja, tugas pokok, hasil kerja akan diuraikan kepada setiap pegawai yang didasarkan oleh analisis jabatan dan analisis beban kerja jadi setiap jabatan akan mempunyai beban kerja yang berbeda pula.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra dan Subudi 2012). Pendapat lain disampaikan oleh Rivai (2009:444) yang mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka mau mengubah kebiasaan dengan berbagai sikap yang dapat menguntungkan organisasi atau individu itu sendiri. Dengan demikian, ketika disiplin kerja dilakukan seseorang akan menaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif.

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi terlebih untuk organisasi yang berhubungan dengan pelayanan publik, mengingat Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar juga memberikan beberapa layanan publik seperti pengujian kendaraan bermotor, perpanjangan ijin trayek, bus sekolah gratis bagi para pelajar. Untuk meningkatkan disiplin kerja sebelum di masa pandemi seperti saat ini di setiap hari Senin selalu dilaksanakan upacara bendera dan apel pagi guna meningkatkan disiplin kerja dan memberikan informasi-informasi serta evaluasi namun setelah terjadi pandemic seperti saat ini apel pagi sudah ditiadakan lagi namun segala jenis evaluasi dan informasi yang biasanya disampaikan pada apel pagi dilakukan dengan cara memberikan informasi melalui sosial media masing-masing pegawai sehingga diharapkan setiap pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja masing-masing pegawai.

Ditemukan ada jabatan yang kosong di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang tidak diduduki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar hal ini dikarenakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar tidak memiliki kompetensi jabatan tersebut, hal ini tentunya akan memengaruhi kinerja pegawai yang lainnya.

Kosongnya jabatan tersebut mengakibatkan beban kerja yang diterima oleh pegawai lainnya lebih banyak sehingga memengaruhi kinerja dari pegawai yang lainnya yang menerima beban kerja dari jabatan yang kosong tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rozi Fadillah; Sulastini dan Noor Hidayati 2017) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel cabang pembantu di Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan efek besar sebesar 6,6%. Hal ini menyebabkan peneliti ingin meneliti lebih lanjut hasil penelitian disiplin kerja tersebut pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar? 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar? 4) Apakah kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar?

2. LANDASAN TEORI

A. Kinerja

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo:2012).

Sedarmayanti (2007:50) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang dipakai dalam menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya, dan merupakan pedoman dalam menghasilkan kerja dan kompetensi.

Kinerja (performance) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan (Fauziah, 2012).

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya;
- 6) Berkomitmen, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas artinya berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran adalah salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

B. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2008) selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai – nilai atau citra diri seseorang.

Edy, Sutrisno (2016) menyebutkan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun yang menjadi indikator kompetensi yaitu:

- 1) Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya;
- 2) Keterampilan (skill) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal;
- 3) Perilaku (attitude) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- 1) Pengetahuan artinya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
- 2) Keahlian artinya memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
- 3) Sikap artinya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

C. Beban Kerja

Menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Pengertian beban kerja menurut Suwatno (2003:55) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja menurut Cohen dalam Iskandar (2012: 29) merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor-faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), indikator beban kerja antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai artinya pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu;
- 2) Kondisi pekerjaan artinya mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan;
- 3) Penggunaan waktu kerja artinya waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) yaitu:

- 1) Beban Fisik adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan;
- 2) Beban Mental adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya;
- 3) Beban Waktu adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

D. Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2009:224) menjelaskan bahwa merupakan disiplin kerja yaitu pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Rivai (2009:444) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pekerja sehingga mereka mau mengubah kebiasaan dengan berbagai sikap yang

dapat menguntungkan organisasi atau individu itu sendiri. Dengan demikian, ketika disiplin kerja dilakukan seseorang akan menaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Selanjutnya disiplin menurut Siswanto (2005:291) dapat diartikan sebagai Suatu sikap menghormati menghargai patuh serta mengikuti aturan yang ada, baik aturan tertulis maupun tidak, dan yang paling penting adalah, mampu menjalankan dan menerima sanksi yang sudah ditetapkan apabila melanggar. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang mempunyai korelasi sikap mental yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan pada aturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator yang memengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013:746) seperti

- 1) Kepatuhan pada peraturan artinya kepatuhan peraturan ini memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut;
- 2) Efektif dalam bekerja merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu;
- 3) Tindakan korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan

pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*);

- 4) Kehadiran tepat waktuarganya kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja;
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu artinya penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

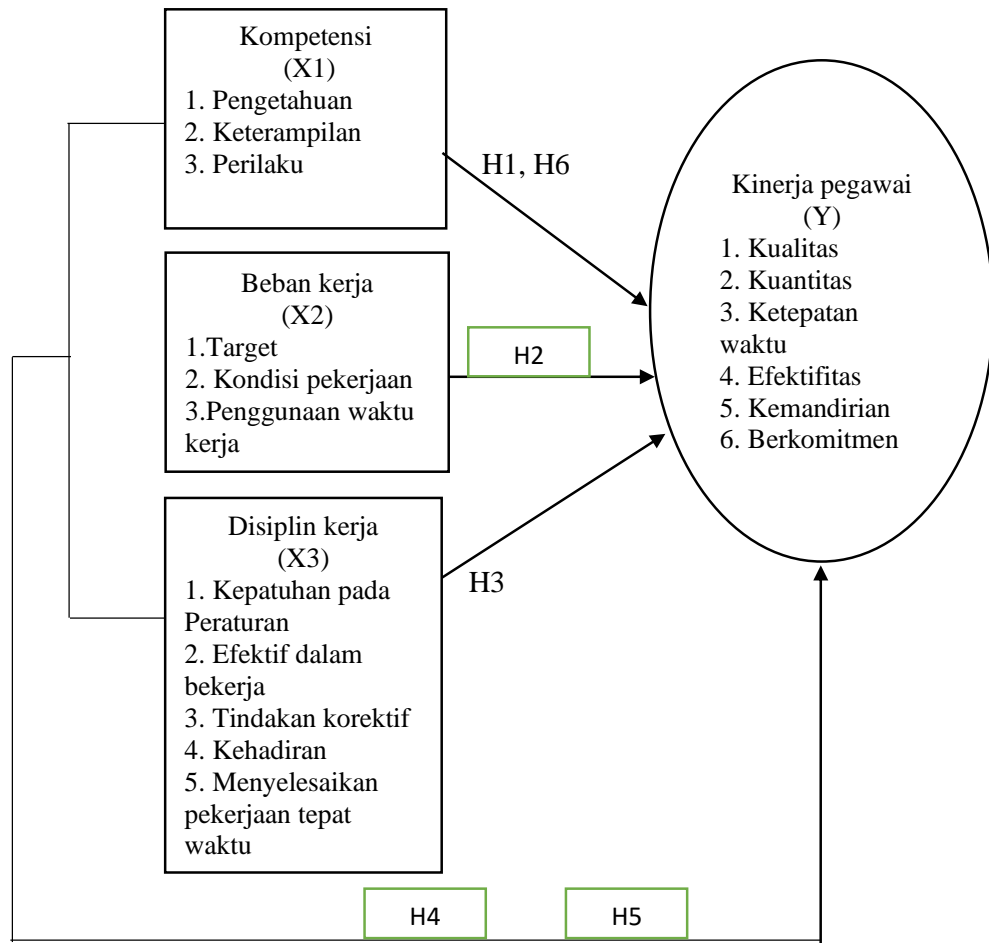
Menurut Hasibuan (2016:194) indikator kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan artinya tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah;
- 2) Teladanan pimpinan artinya teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan;
- 3) Keadilan artinya keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya;
- 4) Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya;

- 5) Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai;
- 6) Ketegasan artinya Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi.

B. Kerangka Pikir Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian kali ini penulis akan memilih faktor kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan teori-teori yang dijabarkan sebelumnya dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berada pada ruang lingkup manajemen sumber daya manusui (MSDM) yang berkonsentrasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar tentang kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil menjadi objek penelitian ini yaitu pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar yang berlokasi di Jalan Jata, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupten Gianyar Provinsi Bali.

C. Populasi Dan Sampel

1). Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 74 orang, tenaga harian sebanyak 8 orang dan Tenaga Harian Lepas 272 orang sehingga total pegawai yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar sebanyak 353 orang.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Menurut Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut penelitian sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang yang dimana penelitian ini yang digunakan seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Uji Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antara variabel-variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Tabel 5.14
Uji Korelasi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.754	1,78340

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BEBAN_KERJA, KOMPETENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
 Sumber : Lampiran 6 (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.14 disebutkan bahwa nilai R yaitu 0,874 dimana berdasarkan tabel 3.3 disebutkan nilai 0,80-1,00 antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi yang sangat tinggi, berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan karena nilai $R=0,874$ berada diantara 0,80-1,00 maka terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel X dan variabel Y.

2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel terikatnya (kinerja pegawai) memengaruhi semua variabel bebas (kompetensi, beban kerja, disiplin kerja). Hasil dari koefisien determinasi (R^2) dihasilkan dengan menggunakan bantuan *program SPSS statistics Versi 22 for windows*.

Tabel 5.15
 Hasil Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,754	1,78340

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BEBAN_KERJA, KOMPETENSI
 b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
 Sumber : Lampiran 6 (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.15 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini diartikan 76,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predicator*. Dalam bahasa inggris istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan bantuan *program SPSS statistics Versi 22 for windows*.

Tabel 5.16

Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,352	2,790		,126	,900
	KOMPETENSI	,426	,103	,459	4,142	,000
	BEBAN_KERJA	,323	,161	,195	2,011	,048
	DISIPLIN_KERJA	,468	,165	,287	2,839	,006

a. *Dependent Variable:* KINERJA_PEGAWAI
Sumber : Lampiran 7 (data diolah, 2021)

Berdasarkan output SPSS 5.16 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,352 + 0,426X_1 + 0,323X_2 + 0,468X_3$

Arti dari persamaan regresi linier berganda tersebut yakni:

- 1) Constant = 0,352 artinya jika variabel kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja tetap maka kinerja pegawai akan meningkat 0,352 (35,2%).
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,426 X₁ artinya jika nilai kompetensi meningkat sebesar satu satuan kinerja pegawai meningkat 0,426 (42,6%).
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,323 X₂ artinya jika nilai kompetensi meningkat sebesar satu satuan kinerja pegawai meningkat 0,323 (32,3%).
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,468 X₃ artinya jika nilai kompetensi meningkat sebesar satu satuan kinerja pegawai meningkat 0,468 (46,8%).

Selanjutnya persamaan regresi linier berganda digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t yang berguna untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis.

4) Uji t(test) (uji secara individual)

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun,

jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.17
Hasil Uji t(test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,352	2,790		,126	,900
KOMPETENSI	,426	,103	,459	4,142	,000
BEBAN_KERJA	,323	,161	,195	2,011	,048
DISIPLIN_KERJA	,468	,165	,287	2,839	,006

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI
Sumber : Lampiran 8 (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.17 dijelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai t atau signifikansi $\leq 0,05$ yaitu kompetensi memiliki nilai sig=0,000, beban kerja memiliki nilai sig=0,048 dan disiplin kerja memiliki nilai sig=0,006 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hasil uji F dilihat dalam tabel Anova dengan menggunakan bantuan *program SPSS statistics Versi 22 for windows*.

Tabel 5.18
Hasil Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720,878	3	240,293	75,552	,000 ^b
	Residual	222,635	70	3,181		
	Total	943,514	73			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. *Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BEBAN_KERJA, KOMPETENSI*
 Sumber : Lampiran 9 (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.18 dapat dijelaskan bahwa nilai sig 0,000 itu berarti nilainya dibawah 0,005 ini dapat diartikan bahwa kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

6. Uji Dominan

Variabel dikatakan lebih dominan apabila koefisiensi variabel bebas lebih besar . Uji Dominan dilihat dari *standardized coefficient beta* serta dari nilai *t* hitung yang paling besar pada analisis dengan SPSS versi 22,0, *for windows*.

Tabel 5.19
 Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	,352	2,790		,126	,900
	KOMPETENSI	,426	,103	,459	4,142	,000
	BEBAN_KERJA	,323	,161	,195	2,011	,048
	DISIPLIN_KERJA	,468	,165	,287	2,839	,006

a. *Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI*
 Sumber : Lampiran 8 (data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.19 dapat dijelaskan bahwa dari nilai *standardized coefficient beta* kompetensi=0,459, beban kerja=0,195, disiplin kerja=0,165 maka nilai yang paling besar yaitu kompetensi=0,459 itu artinya dari ketiga variabel bebas yang memengaruhi variabel bebas, variabel kompetensi yang paling dominan memengaruhi variabel terikat(kinerja pegawai).

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab di maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
2. Beban kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
3. Disiplin kerja(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
4. Kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
5. Ada pengaruh yang kuat dari kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Gianyar.
6. Pengaruh yang paling besar yang memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar adalah kompetensi dengan nilai standardized.

B. Saran

1. Bagi Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar

Kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi karena hal ini semua berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja yang ada saat ini agar lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kompetensi

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau meneliti lagi variabel lain yang sudah diteliti oleh peneliti untuk dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Kalesaran, Mandey 2014, Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
- Marhaeni Wahyu Handayani, dan Suhartinin;, 2005, Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Lingkungan Badan Pusat Statistic Provinso Daerah Istimewa Yogyakarta, Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen, Edisi Khusus On Human Resources, hal.35-37
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Putra dan Subudi. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjungbenoa-Nusa Dua. Jurnal Ekonomi, Volume 21, Nomor 2. Hal 802-815.