

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
KOTA PALEMBANG**

TESIS



Herfina Saptalia

92220027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
KOTA PALEMBANG**

Herfina Saptalia

92220027



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada

Universita Muhammadiyah Palembang

Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

Dipertahankan pada tanggal 09 September 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
KOTA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : Herfina Saptalia

NIM : 92220027

Disetujui untuk disampaikan kepada Panitia Penguji

Pada tanggal : 09 September 2022

Pembimbing I,



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Pembimbing II,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN/NBM: 0207046301/652717

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 02111116203/859193

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH
KOTA PALEMBANG**

TESIS

NAMA : Herfina Saptalia

NIM : 92220027

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 09 September 2022

Ketua Penguji



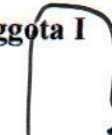
Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0213106001/786010

Sekretaris



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., MM.
NIDN/NBM: 0207046301/652717

Anggota I



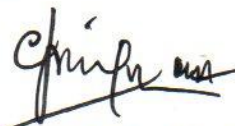
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN/NBM : 0206016702/790999

Anggota II



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Anggota III



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM: 02111116203/859193

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herfina Saptalia
NIM : 92220027
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2022

Yang membuat pernyataan



(Herfina Saptalia)

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA PALEMBANG**

Herfina Saptalia

Herfina Saptalia. 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Tesis, Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing: (I) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (II) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Objek dalam Penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang . Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 202 pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 135 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan dari aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara bersama-sama kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. 4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK DISCIPLINE AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE
PALEMBANG CITY GOVERNMENT**

Herfina Saptalia

Herfina Saptalia. 2022. *The Effect of Competence, Work Discipline and Motivation on the Performance at Employees of the Palembang City Government Regional Secretariat*. Tesis, Management Study Program, Postgraduate Program, University of Muhammadiyah Palembang. Supervisor: (I) Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. (II) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M,

Abstract

This study aims to determine the competence, work discipline and motivation for the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. The object in this study is the Employee of the Regional Secretariat of the Palembang City Government. The research method used is associative research using primary and secondary data. The population in this study was 202 employees at the Palembang City Government Regional Secretariat, the sample was taken using the slovin formula so that the number of samples used was 135 employees. Sampling technique with probability sampling with cluster sampling method. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of spss applications. The results of this study show that:1) simultaneously, competence, work discipline and motivation have a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat.2) competence has a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. 3) Work discipline has a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat. 4) motivation has a significant effect on the performance of employees of the Palembang City Government Regional Secretariat.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Motivation and Employee Performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- ☞ *“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu (Umar Bin Khattab)”*
- ☞ *“Jadikan sabar dan shalat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguhlah berat kecuali bagi orang-orang yang khusyu (QS. Al-Baqarah:45)”*
- ☞ *“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah sungguh-sungguh urusan yang lain, dan pada Tuhanmulah kamu berharap (QS. Insyirah: 6-8)”*

Persembahan :

- ☞ *Kedua orang tuaku tercinta mama (Rumsiati Hermeli) dan papa (Drs. Effendi Satir)*
- ☞ *Keluarga besar ayundaku (Pandaliani, Meri Agustina) kakak2 (Alm Beni Irfabiza, Febriansyah) dan 3d sayang*
- ☞ *Teman-teman seperjuangan jian, silvy, sarah, Ade dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu menjadi sahabat baru dalam perjalanan mengejar impian ini*
- ☞ *Almamater kebanggaanku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang

Dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Papaku Drs. Effendi Satir dan Mamaku Rumsiati Hermeli sebagai kekuatan dan motivasi dalam perjalanan hidupku terima kasih mama papa dengan segala kebaikan, perhatian dan kasih sayangnya.

Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si. selaku ketua program studi Magister Manajemen dan Bapak Dr. Fadhil Yamali, S.E.,A.k.,M.M, selaku sekretaris program studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku pembimbing 1 dan Pembimbing 2
5. Ibu Dr. Trisniarty, AM, S.E., M.Si, Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si. sebagai Penelaah Seminar Proposal Tesis
6. Pimpinan dan seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang yang membantu dalam melakukan penelitian ini.

7. Para dosen pengasuh dan karyawan serta seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Almamater kebanggaanku, Angkatan ke-30.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, Meskipun demikian semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, September 2022
Penulis,

Herfina Saptalia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN SETELAH UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	15
1. Kinerja	15
2. Kompetensi.....	20
3. Disiplin Kerja	22
4. Motivasi	24
B. Kerangka Pemikiran	26
1. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang	26
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang	27

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang	28
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang	30
C. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	34
B. Metode Penelitian	34
C. Operasional Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan..	38
F. Metode Pengujian Data	40
G. Rancangan Analisis Data.....	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
1. Profil Instansi.....	48
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	49
3. Uji Instrument.....	50
4. Analisis Statistik Deskriptif	54
5. Analisis Statistik Inferensial.....	62
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Capaian Kinerja Utama Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang 7
Tabel I.2	Jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Palembang Menurut Tingkat Pendidikan..... 9
Tabel I.3	Kualifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Pegawai 10
Tabel I.4	Data Pelanggaran Disiplin..... 12
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel 35
Tabel III.2	Rekapitulasi Jumlah Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang Tahun 2022 37
Tabel III.3	Penskoran Jawaban Angket..... 39
Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Pegawai..... 51
Tabel IV.2	Uji Validitas Kompetensi 51
Tabel IV.3	Uji Validitas Disiplin Kerja 52
Tabel IV.4	Uji Validitas Motivasi 52
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas Data 53
Tabel IV.6	Karakteristik Berdasarkan Responden 54
Tabel IV.7	Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai 56
Tabel IV.8	Hasil Statistik Deskriptif Kompetensi..... 57
Tabel IV.9	Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja 59
Tabel IV.10	Hasil Statistik Deskriptif Motivasi 60
Tabel IV.11	Hasil Statistik Deskriptif antar Variabel 62
Tabel IV.12	Uji Linieritas Data..... 64
Tabel IV.13	Uji Multikolinieritas 66
Tabel IV.14	Analisis Regresi Linier Berganda 67
Tabel IV.15	Uji F 68
Tabel IV.16	Uji t 69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	50
Gambar IV.2	Hasil Uji Normalitas	63
Gambar IV.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 4 Tabel Distribusi t dan f
- Lampiran 5 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi instansi pemerintah yang mendasar dan berperan sebagai penggerak dalam instansi pemerintah karena sangat penting dalam kemajuan instansi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkompetensi, berkualitas, berkapasitas serta berdaya saing sehingga mampu dalam mengembangkan ataupun mempertahankan posisi instansi tersebut dalam suatu lingkungan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya lainnya dan dalam melaksanakan pelayanan semua pekerjaan dalam lingkungan instansi pemerintah.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan

suatu instansi pemerintah. Penempatan pegawai serta harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan. (Moeheriono, 2019:95).

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2016 : 3). Sedangkan menurut Simanjuntak (2018 : 1), kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Menurut Afandi (2018: 86-87) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang mungkin memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2016 : 203). Artinya kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar seorang karyawan untuk menghasilkan suatu kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya.

Selain kompetensi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Sutrisno (2016: 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi dikatakan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan. Sehingga dengan adanya motivasi maka karyawan akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, dengan mengerahkan segala daya upaya atas kemampuannya untuk mewujudkan target perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan cenderung menjadi lebih giat bekerja dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi, sehingga dengan adanya motivasi tersebut akan tercipta suatu kinerja yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Selain kompetensi dan motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2016: 305). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menjamin terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga melalui disiplin kerja maka menjadi suatu penentu apakah karyawan bekerja sesuai aturan atau tidaknya, dengan demikian apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, tentunya hal ini akan bersifat positif dalam pencapaian kerjanya, karena karyawan yang disiplin sudah pasti akan jauh dari tindakan-tindakan menyimpang yang dapat menghambat proses kerjanya.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak menghubungkan kinerja karyawan dengan kompetensi, penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016) dan penelitian Prayogi (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Penelitian tentang variabel disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Sudirman (2019) dan penelitian Siregar (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019) dan penelitian Permana (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang menghubungkan kinerja karyawan dengan motivasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Suhasto (2018) dan penelitian Rosmaini (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Luhur (2014), Inaray (2016), Suci (2020) dan Cahya (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan *research gap* dalam penelitian ini.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Penelitian mengambil objek penelitian pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang merupakan tempat pelaksanaan kegiatan operasi dan tata kerja. Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang adalah Sekretariat Daerah Kota Palembang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang dan Peraturan Walikota

Palembang Nomor 9 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Palembang, yang didalamnya juga tercantum penjabaran Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Palembang. Peraturan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Palembang ini berpedoman pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang memuat bagaimana struktur organisasi perangkat daerah dibuat, dimana jumlah besarannya sesuai dengan kebutuhan kemampuan daerah.

Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang dituntut mempunyai rasa bertanggung jawab yang diemban dan dipikul bersama dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi, dan juga nilai keterikatan (*involvement*) aparatur untuk mengikuti berbagai macam parameter-parameter peningkatan kinerja. Penilaian kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Penilaian kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang ini sangat penting dilakukan. Pengukuran target dari sasaran strategis yang telah ditetapkan adalah dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja.

Sekretariat Daerah Tahun 2021 Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2021 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1.
Capaian Kinerja Utama Sekretariat Daerah Pemerintah
Kota Palembang

No	Indikator Kinerja	Capaian 2020	2021			Target Akhir RPJMD 2021	Capaian s/d 2020 terhadap 2021
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)		
1	Nilai Akuntabilitas Kinerja	68,19	66,36	44,9	74,13%	83	71,16

Sumber: Dokumen LKJIP Setda Kota Palembang, 2022.

Berdasarkan hasil pengukuran sasaran sebagaimana tabel diatas dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Nilai Akuntabilitas Kinerja tahun 2021 sebesar 74,13%. Angka tersebut kurang sebesar 2,99% dibandingkan capaian kinerja rata-rata sampai dengan tahun 2020 terhadap target akhir RPJMD 2021 sebesar 71,16%. Tabel I.1 menunjukkan bahwa capaian kinerja s/d 2021 terhadap target akhir 2021 adalah akumulasi dari Realisasi Pencapaian Tahun 2020 digabungkan Realisasi Pencapaian Tahun 2021, maka dari pencapaian 2 tahun tersebut dapat diperoleh target akhir sebesar 71,16% maka menurut skala penilaian capaian kerja memperoleh predikat kurang optimal, sedangkan target akhir RPJMD 2021 yang ditetapkan sebesar 83.

Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang tampak belum maksimal ini dapat dilihat pada standar kerja yang telah dijelaskan pada tabel I.1, yang mana dalam hal ini mengharuskan pegawai untuk memenuhi target yang distandarkan sebesar 83, namun pada capaian akhirnya kapasitas kerja pegawai hanya mampu memenuhi 71,16. Selain itu

terhadap fenomena peluang yang terjadi untuk pegawai yang ingin naik pangkat/golongan di dalam suatu instansi itu membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga para pegawai umumnya merasa bahwa meskipun kinerja mereka bagus dan memiliki prestasi yang baik akan sama saja dengan pegawai lainnya tetap akan naik pangkat bersama sesuai periode yang telah ditentukan dari regulasi Pemerintahan.

Fenomena alat dan sarana, terdapat beberapa sarana penunjang pekerjaan mengalami kendala seperti laptop yang sering mengalami error, printer mengalami error, ruangan yang terkadang sedikit kotor, panas tidak nyaman dan toilet kantor yang tidak bersih.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk mengukur penilaian kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang adalah dengan kompetensi kerja. Belum maksimalnya kinerja di atas dikarenakan kompetensi yang bermasalah. Kualifikasi ditentukan oleh tingkat pendidikan serta latar belakang pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palembang yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel I.2 dan Tabel I.3 berikut ini:

Tabel I.2
Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Palembang
Menurut Tingkat Pendidikan

No	Bagian	Jml	Tingkat Pendidikan						
			SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3
1	Bagian Kerjasama	17	-	-	-	-	15	2	-
2	Bagian Tata Pemerintahan	19	-	-	2	1	3	7	-
3	Bagian Hukum	13	-	-	1	-	4	5	-
4	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	22	-	-	-	2	7	3	-
5	Bagian Kesejahteraan Rakyat	16	-	-	-	-	13	3	-
6	Bagian Administrasi Pembangunan	13	1	1	2	1	10	4	-
7	Bagian Perekonomian	9	-	-	1	3	6	6	-
8	Bagian Sumber Daya Alam	13	-	-	1	5	6	3	-
9	Bagian Layanan Pengaduan Barang dan Jasa	17	-	-	2	-	5	-	-
10	Bagian Umum	37	2	4	9	5	18	5	-
11	Bagian Perencanaan dan Keuangan	20	-	-	1	-	11	3	-
12	Bagian Organisasi	16	-	-	3	6	9	1	-
	Jumlah Pegawai	202	3	5	22	23	107	42	-

Sumber : Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel I.2 tampak tingkat pendidikan Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palembang masih ada yang berpendidikan rendah terutama pada Bagian Pembangunan dan Umum. Selanjutnya, permasalahan yang paling mencolok adalah bidang tugas pegawai PNS tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikannya yang sebagai gambarannya dapat dilihat pada Tabel I.3 berikut:

Tabel I.3
Kualifikasi dan Latar Belakang Pendidikan Pegawai

No	Inisial Nama	Latar Belakang Pendidikan	Tugas
1	A	Administrasi	Keuangan
2	B	Ekonomi	Kerja sama
3	C	Keuangan	Humas Protokol
4	D	Hukum	Kesra

Sumber : Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang , Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masalah ketidaksesuaian kualifikasi dengan latar belakang pendidikan. Tabel I.2 dan Tabel I.3 menggambarkan kompetensi pegawai dilihat dari pengetahuan dan keterampilan. Ketidaksesuaian antara kualifikasi dengan latar belakang ini menyebabkan pegawai PNS tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan karena terbatas akan pengetahuan dan keterampilannya yang tidak sesuai latar belakang pendidikan (bidang), sehingga para pegawai kurang mengetahui mekanisme kerja yang paling efektif untuk mengerjakan pekerjaannya. Sebagai contohnya pegawai dengan latar belakang pendidikan pada Bidang Keuangan mengerjakan tugas Humas Protokol, sehingga korelasi ilmu pengetahuannya tidak memiliki tendensi atau kecondongan pada tugas Humas Protokol.

Fenomena keterampilan masih adanya beberapa pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer atau laptop sebesar 30% sehingga apabila dalam pekerjaan biasanya pegawai PNS memerintahkan kepada pegawai honorer untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya sentuhan tangan langsung dari atasan membuat beberapa pegawai merasakan kurangnya perhatian dari atasan sehingga membuat pegawai secara tidak langsung kurang termotivasi dalam bekerja. Fenomena konsep diri yang

dimiliki oleh seorang pegawai dilihat dari segi proses pegawai dalam bekerja sangat lambat dalam mengerjakan tugas karena pegawai yang diberikan tugas kurang memiliki konsep diri dalam bersikap dan masih kurang memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Selain kompetensi, berdasarkan hasil observasi langsung pada Instansi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, terindikasi bahwa disiplin kerja para pegawai masih kurang optimal. Terdapat fenomena penggunaan waktu yang belum efektif, karena para pegawai masih sering mengulur-ulur waktu setelah jam istirahat, serta seringnya pegawai terlambat dalam menyelesaikan tugas atau laporan. Fenomena tidak mangkir, terlihat beberapa pegawai yang sering mangkir saat jam kerja berlangsung, seperti pola tindakan pegawai yang setelah absen kemudian menghilang atau pulang untuk urusan pribadi dan masuk kembali setelah jam istirahat selesai atau ada juga yang sebagian pegawai setelah jam istirahat pulang kemudian kembali lagi ke kantor ketika jam absen pulang.

Disiplin kerja pegawai yang rendah di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan dapat dilihat dari data pelanggaran disiplin Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang ada Tabel berikut :

Tabel 1.4
Data Pelanggaran Disiplin

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah	%
1.	Pelanggaran jam kerja yang berlaku	11	33,3
2	Melanggar prosedur kerja seperti menghindar tanggung jawab dinas	18	54,5
3	Mengabaikan perintah pimpinan seperti meninggalkan wilayah tugas tanpa ijin Pimpinan	3	9,1
4.	Keakuratan dalam bekerja tidak dilaksanakan seperti sering melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apa pun untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain	1	3,1
Jumlah		33	100

Sumber : Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang, 2022.

Berdasarkan Tabel I.4 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang rendah di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang ditandai dengan adanya pelanggaran disiplin berupa meninggalkan tugas tanpa ijin dari pimpinan, tidak berlaku sopan satun terhadap masyarakat, tidak menyelesaikan laporan atau pengaduan masyarakat, dan tidak menjalankan tugas secara profesional, proposional, dan prosedural, masih dilakukan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

Fenomena motivasi yang dapat dilihat adalah balas jasa yang diterima pegawai seperti penghargaan non finansial yang dirasakan oleh pegawai seperti sulitnya untuk naik pangkat dan tidak ada penghargaan lain sebagai penggantinya, contohnya pemberian pendidikan khusus dan bimbingan karir untuk meningkatkan kapasitas kemampuan pegawai yang berprestasi. Kondisi kerja, kondisi komunikasi antara lini yang sedikit lambat membuat hubungan antara sesama rekan kerja kurang harmonis atau sering juga terjadi salah paham atau miskomunikasi. Pekerjaan itu sendiri, baik itu sifat pekerjaannya (tingkat kesulitannya) dan terkadang pekerjaan yang diberikan

oleh atasan itu waktunya terlalu singkat sehingga membuat hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang kurang baik dan hasilnya juga tidak maksimal. Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka dapat mengambil judul **Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Amstrong, Michael. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Azis Norwijaya, Abdul. Nurus Sjamsi, M. Zaid Abdurrahman (2021) *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, sikap mental dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaiaan dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten barito selatan*. Jurnal Kindai, Vol 16, Nomor 3. Email azisadoel76@gmail.com
- Azwar. Saifuddin. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman, Novelisa. Saerang, Ivonne. Sendow, Greis. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)*. Jurnal EMBA, Vol.4, No.4, September 2016. Hlmn: 321-332.
- Cahya, Agus Dwi. Ratnasari, Novia Tri. Putra, Yudi. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)*. Jurnal Bingkai Ekonomi. Vol.6, No.2, Hlmn: 71-83.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fasti Ananta. 2016. *Psikologi tentang Penyesuaian Konsep Diri dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang : IKIP Press.
- Hasan, Iqbal. 2017. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 5, No.1, Hlmn: 16-23. ISSN: 2550-0791.

- Inaray, Jelita Caroline. Nelwan, Olivia. Lengkong, Vicktor. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16, No. 02, Hlmn:459-470.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Lijan, Sinambela, Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Moeheriono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Muhibbin Syah. 2017. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Priansa, Juni Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi. 2018. *Cara Kilat Belajar Analisis Data*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Prayogi, Muhammad Andi. Lesmana, Muhammad Taufik. Siregar, Lukman Hakim. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Prosiding, Hlmn: 665- 670. ISSN: 2656-6362.
- Permana, Princesza. Pracoyo, Antyo. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol.7, No.3 Hlmn: 80-89. ISSN: 2656-6168.
- Pertiwi, Wike. Citra savitri (2018). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen. Email wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id. citra.savitri@ubpkarawang.ac.id
- Restu putri, Ananda (2016). *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun DKI Jakarta*. Jurnal ekonomi.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2015. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P, Marry Coulter. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga

- Robins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini. Tanjung, Hasrudy. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No.1 Hlmn: 1-15.
- Siregar, Yani Lopian. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan*. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, Hlmn: 85-92.
- Schermerham R John et al. 2017. *Organisation Behaviour International Student Version*. John Wiley & Son Inc: New Jersey.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Munandar Baru.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business* (seventh ed). Wiley.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit UI.
- Suci, Elfinna Yosephien Angelina Yulia (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan. Vol 7, No 1. Email: sucielfinna@gmail.com, joeangel5@gmail.com.
- Sudirman. Bachri, Syamsul. Hasanuddin, Bakri. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una*. Jurnal Karalogis, Vol.5, No.9. Hlmn: 125-131.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suhasto, RB Iwan Noor. Lestariningsih, Tri. 2018. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square*. Jurnal AKSI, Vol.3, Edisi 1, Hlmn:43-55.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Pustaka Baru.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Tusholihah, Mardiyah. Hasyim, Ardi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.* E-Journal Equilibrium Manajemen, Vol.5, No.2 Hlmn: 1-11, ISSN: 2460-2299.

Veithzal, ZainalelRivai, et.al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Depok: PT Rajagrafindo

_____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari. Teori ke Praktek.* Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima.* Depok: PT Rajagrafindo Persada

Yunus, Abidin. 2017. *Kupas Tuntas Kompetensi Teori dan Praktik.* Jakarta: Kata Pena