

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI RIAU

Syamsul Pahmi¹⁾

Sri Indarti²⁾

Daviq Chairilisyah³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

Abstract. *This research was conducted at the Regional Development Planning Board of Riau Province. With the aim to know and analyze the influence of competence and work discipline on the performance of employees who mediate job satisfaction of employees at the Regional Development Planning Board of Riau Province. Where the population is all employees of the Regional Development Planning Board of Riau Province which amounted to 115 people. The sample used in this research is 115 people taken with census method and data processing using path analysis method with SPSS program. Based on the results of the test if the data by using the path analysis can be taken several conclusions, namely: Competence has a significant effect on employee performance at the Regional Development Planning Board of Riau Province, Work discipline has a significant influence on employee performance at the Regional Development Planning Board Riau Province, Satisfaction work has a significant influence on the performance of employees at the Regional Development Planning Board of Riau Province, Job Satisfaction can strengthen the influence of competence on employee performance at the Regional Development Planning Board of Riau Province, Job satisfaction can strengthen the influence of work discipline on employee performance at the Regional Development Planning Agency of Riau.*

Keyword: *Competence, Work Discipline, Employees Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan pemerintahan. Walaupun

didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan pemerintahan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau adalah sebagai unsur pelaksanaan penyusunan rencana, pengelolaan administrasi,

pelaksanaan administrasi, dan evaluasi pelaporan kegiatan pemerintah daerah. Oleh karenanya, seluruh jajaran dan unit di BAPPEDA Provinsi Riau perlu memiliki komitmen visi agar dapat proaktif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Beranjak dari pada itu, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan berakibat pada menurunnya kinerja mereka. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibat dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan senantiasa bekerja dengan baik dalam menghadapi setiap tugas yang diberikan organisasi sehingga setiap pegawai senantiasa harus mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kompetensi menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi akan dapat mendukung tingkat komitmen organisasional pegawai. Kompetensi dapat diketahui atau dibedakan dari atribut tertentu yaitu pengetahuan, keahlian dan kepiawian yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Seorang pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam proses transformasi yang dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan

dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang pegawai, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan serta sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Untuk mewujudkan kinerja yang berkualitas diperlukan adanya peningkatan sumber daya organisasi yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.

Salah satu permasalahan kompetensi pegawai pada BAPPEDA Provinsi Riau adalah masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan seperti yang diharapkan sebagaimana dalam deskripsi pekerjaan, adanya perbedaan jenis tugas atau pekerjaan, maka masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang memahami proses kerja secara teknis ataupun administrasi sehingga terjadi berbagai kesalahan dan keterlambatan proses kerja, masih terlihat sebagian pegawai yang kurang melibatkan diri secara aktif dalam aktivitas kerja sehari-hari serta kurangnya bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kompetensi, ternyata disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Riau. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robert Bacal (2009) yang menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salahsatunya kedisiplinan.

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi akan sangat bergantung pada kinerja daripada pegawainya. Tingkat kinerja

bergantung pada disiplin kerja para pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dari para pegawai maka kinerja organisasi akan meningkat. Namun apabila disiplin kerja para pegawai tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Dimana kita ketahui juga bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh organisasi atau perusahaan. Pegawai banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para pegawai lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam kerja berkurang yang akan menyebabkan target kerja tidak akan tercapai. Ada juga pegawai yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak.

Selain ke dua faktor di atas adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dari pada pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan sebuah pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki rendah maka kinerja akan rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Yulk (2007) yang menyatakan bahwa apabila pegawai merasakan kepuasan maka kinerjanya menjadi lebih baik, sebaliknya apabila tidak puas maka kinerjanya akan menjadi lebih buruk.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerjanya akan pernah mengalami kematangan psikologik dan pada gilirannya

akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran pegawai dan absensi. Jika kepuasan kerja pegawai meningkat maka perputaran pegawai dan absensi menurun.

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara objektif serta di dokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat terpenuhi. Pentingnya penilaian kinerja juga dapat dilihat dari kaca mata pendidikan dan pengembangan Pegawai. Artinya, suatu organisasi menggunakan penilaian kinerja sebagai alat untuk menentukan apakah pegawai tertentu membutuhkan suatu keterampilan (*skill*), Apakah ketrampilan yang dimilikinya masih mengikuti perkembangan organisasi yang ada, Apakah organisasi secara keseluruhan membutuhkan *skill* baru agar dapat eksis dalam kompetisi.

Penilaian kinerja merupakan tahapan penting dalam siklus pengembangan SDM karena merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan

instrumen sesuai dengan karakteristik tugas tersebut karena hal yang demikian maka setiap Aparatur Sipil Negara wajib dinilai pekerjaannya melalui pengisian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang di lakukan oleh atasannya setiap akhir tahun.

Sasaran Kerja Pegawai dilaksanakan untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai merupakan salah satu instrumen penilaian terhadap pencapaian kinerja pegawai yang dalam pelaksanaannya di temukan kondisi-kondisi yang menimbulkan opini terhadap layak atau tidaknya kinerja pegawai dipertahankan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu: 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau? 2) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau? 3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau? 4) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau? 5) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau?

Adapun tujuan dari penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap

kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau. 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau. 5) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu tentang kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja yang di mediasi kepuasan kerja. 2) Secara Praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau khususnya pimpinan dan para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi fungsional berhubungan dengan pengetahuan dan keahlian teknis yang dibutuhkan oleh profesi atau bidang tertentu,

misalnya prinsip-prinsip akuntansi yang dibutuhkan oleh profesi akuntan. Kompetensi personal adalah perilaku dan keahlian individu yang diperlukan untuk menangani pekerjaan profesi seperti komunikasi. Kompetensi bisnis berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melihat isu-isu atau situasi-situasi dari persepektif bisnis seperti cara berpikir kritis dan strategis.

Untuk suatu pekerjaan, kita bisa mengidentifikasi kompetensi-kompetensi fungsional, personal, dan bisnis yang dibutuhkan untuk kinerja yang lebih baik. Sekali kita dapat mengidentifikasi, maka kompetensi-kompetensi tersebut dapat digunakan untuk menyeleksi atau pengembangan pegawai. Seperti halnya interviu berbasis kinerja yang dapat mengidentifikasi kandidat pegawai yang berkualifikasi, pelatihan berbasis kompetensi juga dapat memberikan keyakinan bahwa pengembangan pegawai yang telah dilakukan dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Dengan melihat kompetensi yang diperlukan untuk level jabatan yang berbeda kita dapat memberikan pilihan kepada para pegawai untuk menentukan tujuan pengembangan profesi yang mereka inginkan.

Menurut Boulter (2008:78) dari seseorang pegawai yang berkompeten akan memungkinkan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter (2008:79) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill*, *Knowledge*, *Social Role*, *Self Image*, *Trait* dan *Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer Komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat misalnya pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata permukaan cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses

seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Menurut Moehariono (2009:3) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Moehariono (2009:15) Ada lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas, seperti melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas, seperti mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.
3. Keterampilan mengambil tindakan, seperti keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:211) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap

peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Gie (2007:141) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Davis (2009:111) bahwa disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal keorganisasian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh (Mondy, 2008:109).

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Penggunaan waktu secara efektif, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menggunakan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, merupakan suatu sikap yang ditunjukkan pegawai untuk selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.
4. Tingkat absensi, menyangkut tentang disiplin terhadap jam kerja, sehingga dapat menurunkan absensi pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Wibowo (2010:299) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan. Kepuasan kerja akan mendukung tujuan organisasi, dengan kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi karena penghargaan yang mereka dapatkan dari organisasi sesuai dengan yang mereka yakini sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dan loyalitas mereka kepada organisasi akan semakin tinggi.

Dalam kamus MSDM dan perilaku organisasi Widjaja (2008:33) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai sikap karyawan tentang pekerjaan mereka yang timbul dari persepsi mereka terhadap pekerjaan itu atau kesenangan dan ketidaksenangan

karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Muchinsky (2008:103) mengemukakan "*job satisfaction may be defined as the extent to which a staff member has favourable or positive feeling about work and the work environment*" (kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkatan dukungan staf atau perasaan positif tentang pekerjaan dan lingkungan pekerjaan).

Menurut Anoraga (2009:125) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Ada dua aspek yang ditekankan di sini, pertama adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang kedua adalah perasaan seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Perasaan yang dimaksud berkaitan dengan kejiwaan (psikologis seseorang). Ini bermakna bahwa kepuasan kerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor pekerjaan itu sendiri tetapi juga ditentukan oleh aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan itu. Apabila aspek-aspek tersebut sesuai dengan harapan seseorang maka dia akan merasa senang dan puas demikian pula sebaliknya.

Menurut Mas'ud (2008:185) adapun indikator dari kepuasan kerja adalah:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan sekerja
4. Kepuasan dengan penyelia
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada

sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering di salah tafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Mungkin kesalahan yang paling serius yang dilakukan pada saat memutuskan apa yang akan dievaluasi adalah dengan menganggap bahwa kinerja itu unidimensional yang menerangkan bahwa semua individu adalah pelaksana baik, pelaksana buruk, atau diantara keduanya. Sebuah skalapun tidak dapat menggambarkan secara memadai segala keseluruhan kinerja semua karyawan. Banyak dari dimensi kerja yang tidak berhubungan satu sama lainnya. Seorang akan mungkin sangat tinggi kinerjanya pada satu dimensi, akan tetapi rendah pada dimensi yang lain.

Dalam suatu organisasi haruslah sering mengevaluasi kinerja pegawainya, karena dengan melakukan evaluasi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi akan menjadi baik dan agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Perbaikan ini akan dilaksanakan secara terus menerus, sehingga kinerja pegawai tersebut akan makin baik dan dapat terus unggul. Pada setiap organisasi yang melakukan perbaikan, entah dalam skala kecil atau besar, tujuannya untuk memperbaiki kinerja pegawai organisasi tersebut.

Menurut Donni (2016:269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berada dari organisasi. Menurut Fahmi (2011:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Riduwan (2008:67) di antaranya:

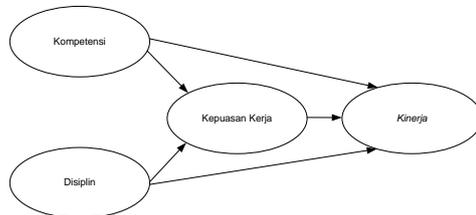
1. Kualitas Kerja
Kualitas Kerja adalah mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas Kerja adalah hasil kerja yang sangat memuaskan dan mendapat target yang diinginkan.
3. Konsistensi Karyawan
Konsistensi Karyawan adalah selalu mempertahankan apa yang telah dicapai dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dilakukan.
4. Sikap Karyawan
Sikap Karyawan adalah menjaga tingkah laku dalam bekerja dan dapat memberikan contoh tauladan yang baik kepada yang lain.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya,

maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti di bawah ini:

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Data olahan, 2018

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
2. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
4. Terdapat pengaruh pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
5. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Gajah Mada No.200, Simpang Empat, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau 28156.

Populasi dan Sampel

Menurut Husein Umar(2008:45) populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 115 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah dengan metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 115 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah kompetensi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Untuk memberikan acuan dalam penyusunan kuesioner, maka dibutuhkan adanya tahap operasionalisasi variabel penelitian yang merumuskan sejumlah indikator utama untuk mengukur variabel penelitian.

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI RIAU

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan keterampilan menjalankan, mengelola, mengambil tindakan serta bekerja sama terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan (Moeheriono, 2009:3).	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Konsep diri (Moeheriono, 2009:15)
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (<i>obedience</i>) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 2008:211)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi
3.	Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan	1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan

No	Variabel	Definisi	Indikator
		seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan (Wibowo, 2010:299).	rekan sekerja 4. Kepuasan dengan atasan (Mas'ud, 2008:185)
4.	Kinerja Pegawai (Y ₂)	Kinerja adalah suatu hasil yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas kerja dalam pencapaian tujuan (target) yang telah ditetapkan dengan upaya peningkatan disiplin dan perbaikan perilaku kerja pegawai (Riduwan, 2008).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pencapaian target 4. Kemandirian (Riduwan, 2008)

Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

a. Data primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau *interview* dengan

responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para pegawai yang menyangkut indikator-indikator yang ada divariabel penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. Dimana datanya berupa data kinerja, data jumlah pegawai, data absensi, dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah:

a. *Interview* (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta pegawai yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif. Untuk

melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval.

Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*).

Koefisien jalur Keseluruhan

Variabel X_1 , X_2 , Y_1 dan Y_2

Model path yang digunakan yaitu:

$$1) Y_1 = \rho_{y1x1} + \rho_{y1x2} + e_1$$

Keterangan:

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin

E_1 = Error (Kepuasan Kerja)

$$2) Y_2 = \rho_{y2x1} + \rho_{y2x2} + \rho_{y2y1} + e_2$$

Keterangan:

Y_2 = Kinerja

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin

E_2 = Error (Kinerja)

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan

koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Instrument* (Uji Validitas dan Releabilitas)

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson* dan uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika *r* hitung > *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika *r* hitung ≤ *r* tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai *r* tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 115- 2 = 113 = 0.183$. Dan nilai *r* hitung yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Ket
Kompetensi (X ₁)	X ₁₁	0.477	Valid
	X ₁₂	0.353	Valid
	X ₁₃	0.383	Valid
	X ₁₄	0.264	Valid
	X ₁₅	0.296	Valid
	X ₁₆	0.301	Valid
	X ₁₇	0.403	Valid
	X ₁₈	0.384	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Ket
Kedisiplinan (X ₂)	X ₂₁	0.251	Valid
	X ₂₂	0.380	Valid
	X ₂₃	0.366	Valid
	X ₂₄	0.242	Valid
	X ₂₅	0.442	Valid
	X ₂₆	0.390	Valid
	X ₂₇	0.308	Valid
	X ₂₈	0.365	Valid
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Y ₁₁	0.490	Valid
	Y ₁₂	0.320	Valid
	Y ₁₃	0.285	Valid
	Y ₁₄	0.402	Valid
	Y ₁₅	0.412	Valid
	Y ₁₆	0.537	Valid
	Y ₁₇	0.407	Valid
	Y ₁₈	0.374	Valid
Kinerja Pegawai (Y ₂)	Y ₂₁	0.396	Valid
	Y ₂₂	0.476	Valid
	Y ₂₃	0.516	Valid
	Y ₂₄	0.260	Valid
	Y ₂₅	0.340	Valid
	Y ₂₆	0.397	Valid
	Y ₂₇	0.408	Valid
	Y ₂₈	0.319	Valid

Sumber: Data Olahan 2018

Dari Tabel 2 diatas diketahui nilai *r* hitung seluruh item pernyataan variabel > 0.183. Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien *alpha* yang dihasilkan ≥ 0.6, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Kriteria Batas	Cronbach's Alpha
1	Kompetensi (X ₁)	0.60	0.665
2	Kedisiplinan (X ₂)	0.60	0.650
3	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.60	0.710

4	Kinerja Pegawai(Y ₂)	0.60	0.698
---	----------------------------------	------	-------

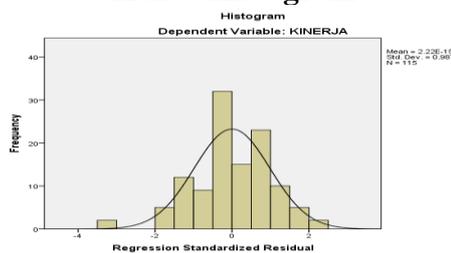
Sumber: Data Olahan 2018

Dari Tabel 3 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.6 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

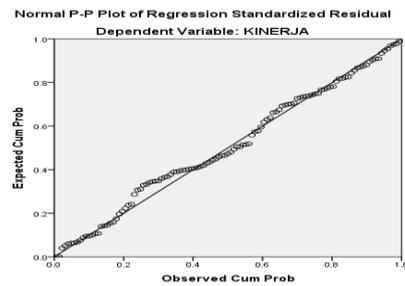
Gambar 1
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot



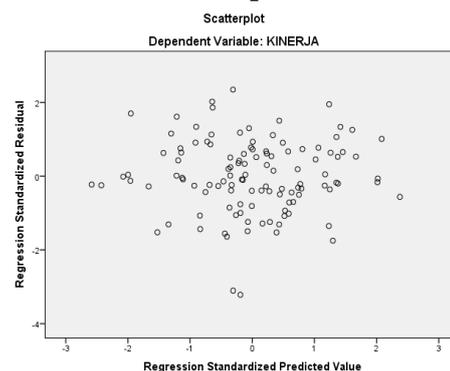
Sumber: Data Olahan, 2018

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadinya perbedaan antara variasi residual dari disiplin kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 3
Scatterplot



Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam

penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai *VIF* dengan formula = $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Tolerance}$ dimana *VIF* = Kompetensi (X_1) sebesar 1,447 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1,460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai *VIF* nya lebih kecil dari 10 (Lampiran).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Koefisien Determinasi (X_1 dan X_2 Terhadap Y_1)

<i>Model Summary^b</i>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.559 ^a	.313	.300

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,313 (31,3%) dan sisanya sebesar 68,7%

di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (X_1, X_2 dan Y_1 Terhadap Y_2)

<i>Model Summary^b</i>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.697 ^a	.485	.471

A. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Disiplin

B. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan 5 diketahui bahwa besarnya pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dalam nilai *R Square* adalah sebesar 0,485 (48,5%) dan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

$$\text{Adapun nilai Adjusted } R^2_m = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$= 1 - (1 - 0,313)(1 - 0,485)$$

$$= 1 - (0,687)(0,515)$$

$$= 1 - 0,353 = 0,645 (64,5\%)$$

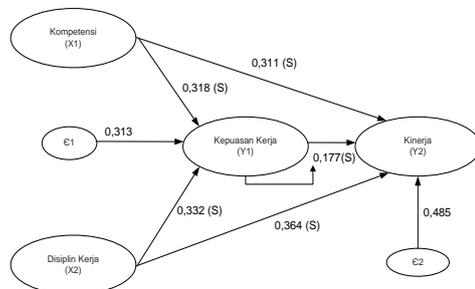
Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,645$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Analisis jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*Model Casual*) yang telah diterapkan sebelumnya berdasarkan

teori. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini:

Gambar 4 Analisis Jalur



Sumber: Data Olahan 2018

Keterangan: (S) = Signifikan, (TS) = Tidak Signifikan

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah:

$$\text{Sub Struktural 1 : } Y_{1it} = 0,318 X_1 + 0,332 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Sub Struktural 2 : } Y_{2it} = 0,311 X_1 + 0,364 X_2 + 0,177 Y_1 + \epsilon_2$$

Pada gambar 5.1 merupakan koefisien hubungan langsung antara variabel. pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) signifikan sebesar 0,001 dan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) signifikan sebesar 0,000, pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) signifikan sebesar 0,000, dan pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) signifikan sebesar 0,033.

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,311 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis 1 disimpulkan bahwa kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,364 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis 2 disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,177 dengan signifikan sebesar 0,033 < 0,05. Dari hasil pengujian hipotesis 3 disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kinerja (Y_1) sebesar 0,318 dengan signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Sedangkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,177 dengan signifikan sebesar 0,033 < 0,05. Maka kontribusi pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,056 (0,318 x

0,177). Sehingga dari hasil pengujian hipotesis 4 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja yang dimediasikepuasan kerja (Hipotesis 4 diterima).

Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja)

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,332 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,177 dengan signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Maka kontribusi pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar $0,058(0,332 \times 0,177)$. Sehingga dari hasil pengujian hipotesis 5 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasikepuasan kerja (Hipotesis 5 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis jalur diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari rekapitulasi data kuesioner menggambarkan tanggapan responden terhadap kompetensi Pegawai Bappeda Provinsi Riau terletak pada kategori Baik dengan skor untuk jumlah rata-rata kompetensi pegawai secara keseluruhan hanya sebesar 3,42 yang berada pada rentang skala 3,40 – 4,19 (Sering) sehingga hal ini sangat

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kinerja pegawai menjadi turun). Berdasarkan pernyataan responden terlihat bahwa nilai tertinggi pada pernyataan Saya mampu memecahkan masalah dari yang tersulit sampai yang paling mudah dan Saya berusaha mencari informasi tambahan terkait pekerjaan. Artinya pegawai dapat memecahkan masalah yang dihadapi mengenai pekerjaan dari yang cukup sulit hingga yang paling mudah dan selalu berupaya mencari informasi tambahan terkait pekerjaan. Selanjutnya untuk pernyataan dengan skor terendah yaitu Saya mampu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah. Artinya tidak semua pegawai mampu mencari faktor penyebab permasalahan mengenai pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai dalam bekerja masih rendah.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis jalur diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi data kuesioner yang menggambarkan tanggapan responden terhadap disiplin kerja pegawai terletak pada kategori Baik dengan skor untuk jumlah rata-rata disiplin kerja pegawai secara keseluruhan sebesar 3,44 yang berada pada rentang skala 3,40 – 4,19 (Sering) sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kinerja pegawai menjadi turun). Berdasarkan pernyataan responden terlihat bahwa nilai tertinggi pada pernyataan Saya datang dan pulang kerja sesuai

dengan waktu yang di tentukan instansi. Artinya pegawai selalu menaati peraturan yang berlaku dengan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya untuk pernyataan dengan nilai terendah pada pernyataan Saya menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah di tentukan. Artinya masih ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta belum semua pegawai dapat bekerja secara terus menerus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan analisis jalur diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi data kuesioner yang menggambarkan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pegawai terletak pada kategori Cukup Baik dengan skor untuk jumlah rata-rata kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan hanya sebesar 3,39 yang berada pada rentang skala 2,60 – 3,39 (Jarang) sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (kinerja pegawai menjadi turun).

Berdasarkan pernyataan responden terlihat bahwa nilai tertinggi pada pernyataan Saya senang dengan atasan karena mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya Artinya pimpinan selalu bersikap terbuka dengan menerima saran, kritik dan pendapat bawahannya.

Selanjutnya untuk nilai terendah pada pernyataan Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang di miliki dan Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan. Artinya gaji yang diterima pegawai tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi yang mereka miliki dan pegawai kurang senang karena kesempatan promosi tidak secara terbuka sehingga membuat kinerja para pegawai menjadi rendah.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerjamampu memperkuat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang umum digunakan untuk mengukur dampak dari sebuah strategi organisasi. Strategi organisasi selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja organisasi seperti perencanaan, system, maupun kinerja keuangan.

Pemerintah memerlukan pegawai yang berkompeten dan berkualitas agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud atau tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan sumber daya yang ampuh dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaran instansi. Disamping itu, keberadaan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau, karena dengan adanya pegawai yang berkualitas akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dan pada akhirnya

akan berpengaruh pada kinerja instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian analisis jalur dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjamampu memperkuat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi akan sangat bergantung pada kinerja daripada pegawainya. Tingkat kinerja bergantung pada disiplin kerja para pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dari para pegawai maka kinerjaorganisasi akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para pegawai tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerjapegawai. Dimana diketahui juga bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh organisasi atau perusahaan. Pegawai banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para pegawai lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam kerja berkurang yang akan menyebabkan target kerja tidak akan tercapai. Ada juga pegawai yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak.

Selain faktor kompetensi dan disiplin kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dari pada pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai terkait dengan sebuah pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan

oleh pegawai akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki rendah maka kinerjapun akan rendah.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
4. Kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.
5. Kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di berikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian di atas untuk kinerja pegawai dimana terdapat indikator yang masuk dalam katagori cukup baik di antaranya yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kemandirian. Maka penulis menyarankan BAPPEDA Provinsi Riau sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator di atas agar lebih baik. Salah satunya untuk indikator kualitas, kuantitas, dan kemandirian dengan cara melakukan pelatihan secara berkala. Kemudian untuk penyelesaian tugas sebaiknya untuk beberapa pekerjaan tertentu dilakukan secara berkelompok.
2. Berdasarkan penelitian di atas untuk kepuasan kerja pegawai dimana terdapat indikator yang masuk dalam katagori cukup puas yaitu indikator gaji, dan promosi. Maka penulis menyarankan BAPPEDA Provinsi Riausebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator diatas agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satunya indikator gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja pegawai, untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka dengan melibatkan serikat pegawai.
3. BAPPEDA Provinsi Riausebaiknya memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Atasan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.
4. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai diharapkan kepada pimpinan Bappeda Provinsi Riau agar memberikan sanksi yang cukup berat kepada pegawai yang tidak patuh pada aturan jam kerja baik waktu masuk, istirahat, dan jam pulang. Sehingga pegawai selalu berdisiplin dalam bekerja dan mau bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali., Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James,. L, Jhon M Ivancevich dan James H. Jr Donnely., 2010. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Irham., Fahmi, 2011. *Manajemen Kinerja. Teori dan Aplikasi*. Penerbit: Alfabeta. Bandung

- Luthan, Fred, 2006, *Organizational Behavior*, New York, 10th Edition, Penerbit McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Refika Aditama.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and Jackson, J.H, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Priansa, Doni Juni, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal dan Jauvani, Ella Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A, 2008, *Prilaku Organisasi*, Edisi 12. Jilid 1. Alih bahasa Diana Angelica dkk, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit PT. Refika Aditama: Bandung
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta Penerbit Andi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis.*, Penertbit: Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2007, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua belas, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.