

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian

Dedy Setyo Dewantoro¹, Sri Lestari Prasilowati²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Email: dsetyodewantoro@gmail.com

Abstrak

Tujuan Kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian saat ini relatif rendah dan tidak dioptimalkan. Rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian terlihat pada kurangnya kemampuan SDM dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan sarana prasarana yang ada. Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 120 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai.

Abstract

Objectives The performance of the Secretariat of the Directorate General of Plantations at the Ministry of Agriculture is currently relatively low and not optimized. The low performance of employees of the Secretariat of the Directorate General of Plantations, Ministry of Agriculture, can be seen in the lack of human resource capabilities in utilizing and optimizing existing infrastructure. This research method is quantitative research, namely research based on data in the form of numbers that are processed by statistical analysis to influence between variables and the sample used is 120 samples. Instrument testing with validity and reliability tests. Data analysis using SPSS software. The results of the study indicate that there is a positive and partially significant effect of motivation on employee performance.

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Competence; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pembangunan perkebunan yang dilakukan melalui pendekatan otonomi daerah oleh provinsi dan kabupaten dalam bentuk dana dekonsentrasi dan tugas pembantuan, membawa konsekuensi perubahan kewenangan dan fasilitasi pelaksanaan pembangunan perkebunan antara pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, yang berdampak pada jauhnya rentang kendali antara pusat, provinsi dan kabupaten, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran program dan kebijakan pembangunan perkebunan dan kinerja Direktorat Jenderal Perkebunan secara umum (Ditjenbun, 2017). Secara umum, usaha perkebunan strategis nasional dalam kawasan maupun non kawasan serta komoditas unggul daerah saat ini masih didominasi oleh perkebunan rakyat, dan menguasai lahan yang luasnya mencapai 15,55 juta hektar. Akan tetapi produktivitas tanaman perkebunan saat ini masih rendah, seperti produktivitas kopi yang hanya 0,78 ton/ha; kakao 0,80 ton/ha, karet 1,2 ton/ha ; sawit 3,1 ton/ha. Hal ini terjadi diantaranya akibat tanaman tua, benih

asalan, penerapan Good Agricultural Practices (GAP) dan Good Manufacturing Practice (GMP) yang masih rendah. Bersamaan dengan itu, luas areal kebun rakyat yang perlu diremajakan/ direhabilitasi karena tanamannya sudah tua dan/atau rusak sangat luas, yaitu mencapai 1,742 Juta ha atau 11,2% dari luas perkebunan rakyat strategis nasional. Dalam pelaksanaan peremajaan tanaman perkebunan, bibit atau bahan tanam merupakan pintu masuk yang akan menentukan produktivitas dan kualitas produk usaha pekebun dalam jangka panjang atau satu musim tanam yang umumnya mencapai 25 tahun. Kesalahan penggunaan bahan tanam akan menimbulkan kerugian petani selama kurun waktu tersebut. Oleh sebab itu, penyediaan bahan tanam merupakan prioritas pembangunan perkebunan, meskipun dalam pelaksanaannya tetap memerlukan dukungan penyediaan input produksi lain; modal finansial; serta peningkatan SDM petani (jumlah dan kapabilitas) (Ditjenbun, 2020).

Kondisi tersebut mengharuskan Direktorat Jenderal Perkebunan memiliki sumber daya yang berkualitas baik dan diharapkan dapat berkinerja baik dalam melayani berbagai kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dengan menawarkan layanan yang cepat, tepat, dan nyaman. Sumber daya manusia adalah aspek penting dan aset strategis dalam suatu instansi. Peran sumber daya manusia penting dalam operasional dan sistem sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pola rekrutmen, tetapi juga mencakup aspek pengembangan sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan instansi itu sendiri.

Kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian saat ini relatif rendah dan tidak dioptimalkan. Berdasarkan observasi awal, diketahui bahwa kinerja pegawai rendah. Rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian terlihat pada kurangnya kemampuan SDM dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan sarana prasarana yang ada. Adanya beberapa kebijakan moratorium penerimaan PNS di lingkungan Kementerian Pertanian dalam beberapa tahun terakhir memaksa terhambatnya aliran regenerasi kepegawaian karena diikuti oleh semakin banyak pegawai yang memasuki masa pensiun. Selain itu, kriteria penerimaan pegawai selama ini belum transparan dan akuntabel serta banyak pegawai yang diterima dengan disiplin ilmu yang tidak sesuai bidang pekerjaannya sehingga hal ini bisa menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal yang terpenting adalah permasalahan perjenjangan untuk menduduki posisi struktural tidak diikuti dengan fit and proper test yang objektif dan selama ini penilaian pengangkatan pejabat struktural atas dasar penilaian subjektif dari pimpinan atas, faktor kedekatan, faktor kekeluargaan, senioritas, faktor kesukaan/ fanatisme sempit dan faktor politik masih mendominasi sehingga menghasilkan pegawai yang tidak kompeten (Ditjen. Perkebunan, 2018).

Kinerja pegawai yang baik akan tercapai jika instansi mampu mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi untuk bekerja (Riyanto et al., 2017). Motivasi adalah salah satu upaya yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kualitas yang baik. Motivasi adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu integrasi, stimulan paling dasar dalam perwujudan, upaya yang kompleks dan berkelanjutan untuk meningkatkan potensi yang melekat dalam dirinya (Sitopu et al., 2021). Pendapat lain mengatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang mengarahkan dan mempertahankan kinerja. Motivasi mendorong karyawan secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan atau tugas tertentu yang ditugaskan kepada mereka (Sohail et al., 2014).

Setiap instansi membutuhkan motivator bagi pegawai dalam bentuk pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai akan bersedia bekerja dan menjalankan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka,

sehingga hasil kerja yang dicapai dapat ditingkatkan (Rizky & Ardian, 2019). Motivasi merupakan kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan dan mempertahankan perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang dengan perilaku tertentu untuk mempengaruhi mereka untuk bekerja seperti yang diinginkan (Rizky & Ardian, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ferry et al. (2020), Firmansyah et al. (2020), Suparno & Sudarwati (2014), Sukmawati (2017) dan Harudi et al. (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain itu, faktor disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan instansi dalam menjaga pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada pegawai merupakan salah satu bentuk pengendalian. Pengawasan dilakukan agar instansi dapat dengan mudah memantau kinerja pegawai selama proses kerja sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan instansi (Sitopu et al., 2021). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menghadiri semua aturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ferry et al. (2020), Ferry et al. (2020), Firmansyah et al. (2020), Suparno & Sudarwati (2014), Sukmawati (2017), Siswati & NadiatulKhoiroh (2019) dan Harudi et al. (2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kompetensi juga dibutuhkan setiap instansi, kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi yang baik tentu akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi lebih baik, karena kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik (Syamsir, 2020). Kompetensi dinyatakan sebagai karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal terkait dengan kinerja yang dirujuk kriteria atau unggul dan efektif dalam pekerjaan atau situasi (Jusmin et al., 2016). Penilaian pada tingkat kompetensi diperlukan untuk dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penelitian yang dilakukan oleh Ferry et al. (2020), Suparno & Sudarwati (2014), Sukmawati (2017), Siswati & NadiatulKhoiroh (2019) dan Harudi et al. (2016), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian”.

METODE

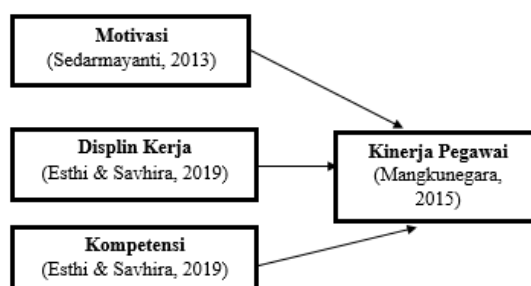
Penelitian ini pada dilaksanakan di Sekretariat Direktorat Jendral Perkebunan Kementrian Pertanian. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan sugiyono (2010: 81), “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian sejumlah 120 orang (pimpinan dan peneliti tidak ikut serta).

Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang ada pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden.

Desain Penelitian



Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018: 142).

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari masing-masing variabel Motivasi, variabel Disiplin kerja, variabel kompetensi, dan variabel Kinerja Pegawai yang tercantum dalam tabel berikut:

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Item
Prinsip Partisipasi	Kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Terbuka terhadap saran atau pendapat yang diungkapkan oleh pegawai.	Likert	1-2
Prinsip Komunikasi	Menciptakan komunikasi yang baik di tempat kerja. Memberikan informasi untuk pegawai.	Likert	3-4
Prinsip Mengakui Andil Bawahan	Memberikan imbalan materi kepada pegawai yang berprestasi. Memberikan penghargaan non-material kepada pegawai yang berprestasi.	Likert	5-6
Prinsip Pendelegasian Wewenang	Meningkatnya kepercayaan diri dalam pegawai yang menerima delegasi otoritas. Memberikan delegasi otoritas kepada pegawai yang tepat.	Likert	7-8
Prinsip Pemberi Perhatian	Menciptakan tempat kerja yang harmonis Memperhatikan aktualisasi diri pegawai	Likert	9-10

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Item
Kehadiran	Ketepatan waktu pada jam kantor. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	Likert	1-2
Kepatuhan Terhadap Kewajiban dan Aturan Kerja	Merapihkan alat-alat kantor. Berhati-hati menggunakan alat kewajiban dan kantor.	Likert	3-4
Kepatuhan Terhadap Standar Kerja	Tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.	Likert	5-6
Tingkat Kewaspadaan yang Tinggi	Berhati-hati dalam pekerjaan. Menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.	Likert	7-8

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Item
Pengetahuan	Pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan. Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi.	Likert	1-2
Pemahaman	Pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pegawai mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik. Pegawai dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan.	Likert	3-4
Keterampilan	Pegawai mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang Pekerjaan. Pegawai mampu melaksanakan fencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar. Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.		6

Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	No Item
Kualitas kerja	Tingkat Pengetahuan Tentang Pekerjaan.	Likert	1-3
	Tingkat Kemampuan Memberikan Hasil Kerja Yang Memenuhi Tuntutan Instansi.		
Kualitas kerja	Tingkat Kemampuan Melaksanakan Pekerjaan Secara Efektif & Efisien Serta Teliti.	Likert	4-5
	Tepat Waktu.		
Pelaksanaan Tugas	Sesuai Dengan Rincian Pekerjaan.	Likert	6-8
	Peka Terhadap Situasi.		
Tanggung jawab	Bekerja Tanpa Pengawasan.	Likert	9-11
	Menjaga Keselamatan.		
Tanggung jawab	Berani mempertanggungjawabkan semua hasil kerja.	Likert	9-11
	Mampu mengendalikan emosi.		
	Memiliki inisiatif.		

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Variabel instrumentasi adalah validasi data angket. Alat survei diuji dengan menggunakan uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disiapkan dapat dipahami oleh responden dan ukurannya konsisten (Ghozali, 2005: 41). Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan rumus statistik melalui aplikasi statistik "SPSS".

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda didahului dengan uji analisis persyaratan yang disebut uji validitas alat, yang memeriksa seberapa baik alat itu mengukur konsep tertentu yang coba diukurnya (Uma Sekaran, 2006: 39). Uji-reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor keseluruhan menggunakan rumus korelasi product-moment.

Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas Instrumen dimana pengujian validasi dapat memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten/konstan, bahkan ketika frekuensi pengukuran sering dilakukan. Menurut Arikunto (2010: 221), reliabel menunjukkan dalam satu hal bahwa perangkat dengan alpha Cronbach sangat reliabel.

Pengujian hipotesis dimulai dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik dimana Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Pengertian uji normalitas adalah digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan berhasil didistribusikan. Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi. (Ghozali, 2011: 21). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah

apabila hasil sampel Kolmogorov-Smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, bisa disebut terdapat masalah multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2011: 106) melakukan pengukuran multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variable Inflation Factor). Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya hubungan (korelasi) antara confounding error periode tertentu dengan confounding error periode sebelumnya (Ghozali, 2011: 110).

Menurut Ghozali (2011:105) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Sugiyono (2018: 277) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2 dan X3), metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pemaparan dari Mudrajad-Kuncoro ('2011:100'), koefisien pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model/bagan dalam memperhitungkan variasi-varias variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi berkisar antara nol ('0') sampai dengan satu ('1'). Nilai 'r2' yang kecil berarti memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Teknik Pengujian Hipotesis

Penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut Sugiyono (2018:223), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin pria yaitu 65 orang (54%) dan minoritas berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 55 orang (4%). karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu 58 orang (48,3%), kemudian diikuti oleh S2 yaitu 26 orang (21,7%), SLTA yaitu 25 orang (20,8%), D3 yaitu 6 orang (5%), SLTP dan SD masing-masing sebanyak 2 orang atau 1,7%.

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid karena karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.179. Uji validitas terhadap 8 item pernyataan pada variabel Disiplin kerja dinyatakan valid karena karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.179. Uji validitas terhadap 9 item pernyataan pada variabel Kompetensi dinyatakan valid karena karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.179.

Uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk $n = 120$ yaitu 0.179.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk setiap variabel X dan Y adalah dengan nilai 0,6, dan hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.875, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0.813, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Kompetensi (X3) sebesar 0.788, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.835, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha pada setiap variabel positif dan nilai cronbach's alpha pada variabel lebih besar > 0.6 . Dengan demikian instrumen penelitian mengenai masing-masing variabel Motivasi, Disiplin kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters**	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.08569424
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.067
	Negative	-0.063
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200°

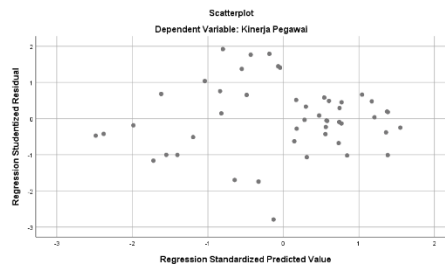
Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai asymp.Sig (2-tailed) (0,200) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Motivasi	0.526	1.900
	Disiplin	0.499	2.003
	Kompetensi	0.914	1.094

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

Uji Heterokedastisitas



Dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 atau sumbu Y, ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Model	Ustandardize		Standardize	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Exror	Beta		
(Constant)	15.306	2.279		6.717	0.000
1 Motivasi	0.335	0.069	0.359	4.850	0.000
Disiplin	0.682	0.093	0.558	7.333	0.000
Kompetensi	-0.180	0.057	-0.176	-3.134	0.002

$$\hat{Y} = 15,306 + 0,335X_1 + 0,682X_2 - 0,180X_3$$

Nilai konstanta a = 15,306. Hal ini dapat diartikan bahwa jika X1, X2 dan X3 tidak ada atau bernilai nol maka Y akan bernilai positif sebesar 15,306. Pengaruh parsial X1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0,335. Artinya bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,335 satuan. Pengaruh parsial X2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X2 sebesar b2 = 0,682. artinya bahwa setiap kenaikan disiplin sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,682 satuan. Pengaruh parsial X3 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X3 sebesar b3 = -0,180. artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai sebesar 0,180 satuan.

Uji t

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai probabilitas atau nilai sig sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung $4,850 > 1,981$ t-tabel. Hal ini berarti bahwa yaitu motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t-hitung 7,333 lebih besar dibandingkan t-tabel 1,981 dan nilai sig 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan antara disiplin (X2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel kompetensi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai t-hitung -3,134 lebih besar dibandingkan t-tabel -1,981 dan nilai sig 0,033 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan antara kompetensi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian.

Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6115.475	3	2038.492	76.828	.000 ^b
Residual	3077.850	116	26.533		
Total	9193.325	119			

Berdasarkan dapat di ketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variable independen secara bersama-sama (simulatan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

PEMBAHASAN

Implikasi Manajerial

Berdasarkan Motivasi, disiplin dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan dan juga terus menerus mengalami peningkatan kinerja untuk kemajuan instansi.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam suatu organisasi karena setiap orang membutuhkan dan keinginan berbeda satu sama lain. Motivasi mengacu pada proses yang mempengaruhi pilihan seseorang untuk berbagai kegiatan yang diinginkan (Aima et al., 2017). Maka pimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian harus memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, terbuka terhadap saran atau pendapat yang diungkapkan oleh pegawai, menciptakan komunikasi yang baik di tempat kerja, memberikan informasi untuk pegawai, memberikan imbalan materi kepada pegawai yang berprestasi, memberikan penghargaan non-material kepada pegawai yang berprestasi, meningkatnya kepercayaan

diri dalam pegawai yang menerima delegasi otoritas, memberikan delegasi otoritas kepada pegawai yang tepat, menciptakan tempat kerja yang harmonis dan memperhatikan aktualisasi diri pegawai.

Selain motivasi, disiplin juga diperlukan karena menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai untuk menyesuaikan secara sukarela dengan keputusan peraturan yang berlaku dalam instansi. Hal yang dapat dilakukan oleh pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian terkait disiplin adalah menaati ketepatan waktu pada jam kantor, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, merapihkan alat-alat kantor, berhati-hati menggunakan alat kantor, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar, berhati-hati dalam pekerjaan dan menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Faktor kompetensi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan pegawai, di mana terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Esthi & Savhira, 2019). Untuk itu pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian harus mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan, memiliki kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan pelayanan public, memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi, memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik, memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan, memiliki rencana kerja sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar dan memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49–59.
- Alam, A. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Gaya Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). Naskah Publikasi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alkahtani, A. H. (2016). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23–34. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.

- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact Of Leadership Styles On Employees' Attitude Towards Their Leader And Performance: Empirical Evidence From Pakistani Banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. (2016). *Strategi, Pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1–11.
- Idowu, A. O. (2017). Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation. *Nile Journal Of Business and Economics*, 5, 15–39.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Motivasi*. PT.RajaGrafindo Persada.
- Kristianto, P. B., Rivai, A., & Suharto. (2020). The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi. *Journal of Business and Applied Social Science*, 4(6), 34–51.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2019). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v3i1.182>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Non Parametrik Konsep dan Aplikasi SPSS*. PT. Elex Media Komputindo.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suyuti, A. (2001). *Pelatihan Dasar Motivasi (Leadership)*. Penerbit Cinta Ilmu Pekalongan.

- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ilmu Manajemen*, 4(1), 40–53.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190–216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>