

## ANALISIS DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Syech Mahmuddin Bostan<sup>1</sup>, Ahmad Musseng<sup>2</sup>, Iqbal AR<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

syechmahmudinb@gmail.com, amusseng@gmail.com, iqbal317@gmail.com

### ABSTRACT

The researched aimed to analysis the effect of discipline and competence toward performance by employee on Department of Transportation Makassar City, and analysis the dominant factor between discipline and competence toward performance by employee on Department of Transportation Makassar City. Methodology of research with research location applied on Department of Transportation Makassar City, with population and sample as amount 152 respondents (full sampling). Data analyzed which used in descriptively to explained of research data, while to analyzed of quantitative data used of multiple regression analysis. The result of research to found the discipline have positive and significant effect toward performance by employee. The discipline as actualization of deligent, present, on time, obedience from employee in work and accepted of sanction when indiscipline would be contribution toward increasing the performance by employee on Department of Transportation Makassar City. The competence have positive and significant effect toward performance. That mean, the employee have potency in applied of main task and function suitable with the knowledge, skill, self image, which become of value and characeristic and motive by self to work in optimal to achieve of performance on Department of Transportation Makassar City. Competence have dominant effect to toward performance by employee. The competence by employee have contribution toward achieved of quantity, quality, efficient, effective and loyalty as the performance appraising by employee on Department of Transportation Makassar City.

**Keywords:** discipline, competence, and performance by employee

### PENDAHULUAN

Instansi pemerintah sebagai organisasi *nonprofit* selalu membenahi diri untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan disiplin dan kompetensi terhadap pencapaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Barry (2017) menyatakan organisasi maju selalu mengedepankan aset sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi sering dipengaruhi oleh disiplin yang ditunjukkan dan kompetensi yang dimiliki.

Fenomena kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang tercatat sampai pada tahun 2018 dari dokumen bagian manajemen dan personalia, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1  
Data Rata-rata Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar  
2014 - 2018

Tahun	% Kinerja pegawai	
	Realisasi	Target
2014	88.2	> 90
2015	87.5	> 90
2016	85.2	> 90
2017	84.4	> 90
2018	81.7	> 90

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2019

Memahami penilaian capaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang menurun, maka menjadi pertimbangan untuk meningkatkan realisasi kinerja pegawai melalui perbaikan kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang menuntut profesionalisme kerja yang optimal.

Seperti kenyataan yang terlihat dalam keseharian bahwa ada pegawai dalam menjalankan tugas selalu memilah dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemauan. Sementara, organisasi menuntut untuk memberikan pelayanan yang banyak (kuantitas). Disamping itu, pelaksanaan tugas

yang dilakukan oleh pegawai sering dikeluhkan karena kurang bermutu (kualitas) dari aspek penyelesaian tupoksi, masih terdapat pegawai yang bekerja tidak tepat waktu (efisien), tidak berorientasi manfaat atas kegiatan pelayanan yang diberikan (efektif) dan petugas sering tidak mematuhi perintah pimpinan dan organisasi dalam menunjukkan kesetiaan memberikan pelayanan (loyalitas).

Atas fakta ini maka perlu dipertimbangkan untuk membenahi dan memperbaiki kinerja pegawai melalui penerapan teori kinerja hasil dari Schemmerhorn (2017), keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya dinilai dari hasil kerja yang dicapai. Penilaian kinerja pegawai terukur secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas sesuai tuntutan organisasi dan kebijakan pimpinan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar? 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar? 3) Diantara disiplin dan kompetensi, manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?

## TINJAUAN LITERATUR

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi. Tanpa mengaktualisasikan disiplin, organisasi sulit mencapai tujuannya. Bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar, disiplin kerja menjadi hal yang sangat krusial dan fundamental bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

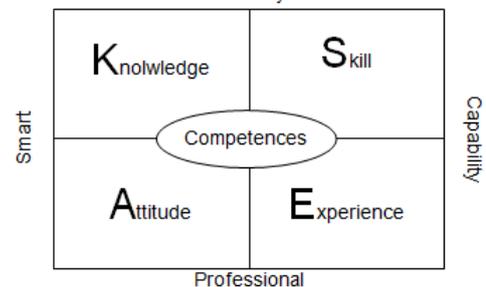
Sebuah organisasi memerlukan pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan. Disiplin kerja yang diterapkan menjadi kode etik kerja bagi organisasi. Roger (2018), disiplin kerja adalah perilaku, kesadaran, dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial sebagai kode etik kerja.

Memahami pengertian disiplin dalam tinjauan sumber daya manusia, disiplin merupakan perilaku yang melekat pada individu dalam menjalankan kode etik yang berlaku pada organisasi. Perilaku disiplin ini menjadi penting untuk diaktualisasikan oleh

setiap individu dalam rangka mempermudah individu untuk melaksanakan aktivitasnya dalam suatu organisasi. Prijodarminto (2015), organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin tinggi untuk berbagai kegiatan. Melalui disiplin, akan melahirkan manusia yang memiliki perilaku dan sikap sesuai kode etik organisasi yang telah disepakati sebagai konsensus organisasi.

Menjalankan aktivitas organisasi diperlukan perilaku disiplin dari setiap individu untuk menyikapi dan melakukan perlakuan nyata untuk mematuhi kode etik yang berlaku dalam mencapai tujuan organisasi. Shahbas (2017), kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh kemauan dari organisasi membentuk perilaku yang memiliki disiplin tinggi. Disiplin mendorong setiap individu memahami andilnya dalam organisasi dan menyikapi perilakunya untuk mendukung tujuan organisasi.

Gambar 1  
The KSEA Model Theory  
Reliability



Sumber: Donald (2017:1)

Teori nilai tambah atau *added value theory* Bennardin dan Russel (2016), kinerja pegawai adalah pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah. Nilai tambah yang dimaksud adalah hasil kerja yang terukur secara kuantitas, kualitas, efisien, dan efektif. Sedangkan yang berkaitan dengan perilaku dapat dikategorikan sesuai dengan tingkat loyalitas dalam memberi kontribusi terhadap peningkatan nilai tambah.

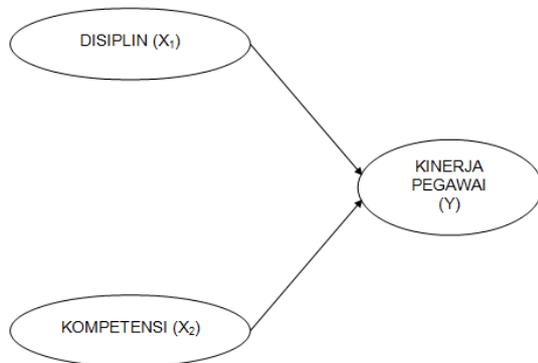
Kinerja merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai, menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan mencapai hasil kerja. Seseorang tidaklah memiliki kinerja tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dinilai (Hersey and Blanchard, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya oleh Abdul Karim (2016) dengan judul Pengaruh

Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu sebanyak 85. Sampel menggunakan teknik *full sampling*, yaitu 85 responden. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji regresi linier berganda kompetensi simultan secara bahwa menunjukkan, disiplin, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara disiplin yang dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka konseptual diperlukan untuk melakukan sebuah desain mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian baik berupa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah disiplin ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ). Variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ). Berdasarkan hal tersebut, kemudian dituangkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2. Model Penelitian**



Sumber: Mahmuddin (2020)

Berdasarkan rumusan masalah dan model penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- H2 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- H3 Disiplin yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, waktu penelitian selama dua bulan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah data primer dan data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar berjumlah 152 orang, terdiri atas staf pengujian kendaraan bermotor ada 26 orang (PNS = 12 orang dan Non PNS = 14 orang), dan staf penindakan pelanggaran berlalu lintas sebanyak 126 orang (PNS = 26 orang dan Non PNS = 100 orang).

Teknik penarikan sampel menggunakan metode *full sampling* dengan menetapkan sampel sama dengan jumlah populasi berdasarkan stratifikasi *sampling*, yaitu berdasarkan golongan pegawai. Jadi besar sampel dalam penelitian ini adalah 152 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. *Variable focus* pada penelitian ini adalah: 1) Disiplin adalah aktualisasi dari ketaatan pegawai Dishub pada ketentuan kode etik yang berlaku dalam suatu organisasi; 2) Kompetensi adalah potensi pegawai menjalankan tugas pokok dan fungsinya, kewenangan dan tanggung jawab yang diembannya; 3) Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksi dengan baik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 2  
Frekuensi dan Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-laki	90	59.2
Perempuan	62	40.8
Total	152	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2020

Tabel 3  
Frekuensi dan Persentase Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
21 – 30	15	9.9
31 – 40	61	40.1
41 – 50	62	40.8
> 50	14	9.2
Total	152	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2020

Tabel 4  
Frekuensi dan Persentase Pegawai Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
S3	5	3.3
S2	27	17.8
S1	114	75.0
D3	6	3.9
Total	152	100.0

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5  
Frekuensi dan Persentase Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1 – 5	21	13.8
6 – 10	33	21.7
11 – 15	44	28.9
16 – 20	21	13.8
> 20	33	21.7
Total	152	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2020

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti pegawai dalam menjalankan tugasnya telah mematuhi dan mentaati segala aturan dan kebijakan organisasi, sehingga penerapan kedisiplinan ini signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif, dan loyalitas dalam menghadapi dinamika kerjanya.

Alasan yang menjadi penyebab disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai disiplin dalam mematuhi dan mentaati aturan yang ditetapkan oleh organisasi, dimana setiap pegawai diharuskan untuk memiliki kerajinan bekerja, dituntut untuk selalu hadir bekerja di tempat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pegawai dituntut siap menerima sanksi bila melanggar aturan kerja. Pegawai yang disiplin mempengaruhi kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas, menunjukkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memanfaatkan penggunaan anggaran secara efektif dan loyal pada pimpinan organisasi. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator disiplin terhadap kinerja pegawai.

Kerajinan merupakan indikator dari disiplin kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Kenyataannya pegawai yang menunjukkan kerajinan dalam bekerja seperti berupaya untuk tepat waktu masuk kerja, pulang sesuai waktu pulang kerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan cepat memberikan laporan

hasil kerja kepada pimpinan. Pegawai yang rajin dalam disiplin kerja menyebabkan kinerja pegawai meningkat, sehingga hal ini memberi pengaruh positif dan signifikan, dimana dampaknya menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pencapaian hasil kerja secara kuantitas dari jumlah pekerjaan yang diberikan, menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan, waktu kerja banyak yang efisien, penggunaan anggaran kerja yang diberikan efektif, dan loyalitas pegawai rendah terhadap pimpinan.

Kehadiran merupakan indikator dari kedisiplinan yang harus diaktualisasikan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk selalu hadir di tempat kerja agar kerjanya meningkat. Kehadiran pegawai dalam setiap pekerjaan ini menunjukkan kedisiplinan pegawai. Pegawai datang absen kemudian melakukan berbagai kesibukan sesuai tupoksi yang diwenangkan kepadanya. Absensi dari pegawai tersebut menunjukkan pegawai hadir dalam bekerja. Kehadiran pegawai di tempat bekerja sebagai bentuk disiplin yang memberikan pengaruh terhadap kerjanya.

Ketepatan waktu merupakan bagian dari indikator kedisiplinan yang diharuskan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan mempertimbangkan penggunaan waktu kerja yang terjadwal, terukur atas segala penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kenyataan yang terlihat, pegawai disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan. Pegawai dalam kesehariannya menghabiskan waktu bekerja bersama rekan kerja, waktu kerja diupayakan diisi dengan kesibukan yang bermakna, tidak menunda pekerjaan yang diberikan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal inilah yang memberi indikasi bahwa pegawai memiliki disiplin kerja dengan memperhatikan ketepatan waktu yang harus dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kerjanya. Kinerja pegawai mengalami peningkatan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai harapan secara kuantitas dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu, kualitas kerja yang tinggi karena tidak menunda, efisiensi waktu kerja, dan efektivitas kerja dalam memanfaatkan waktu kerja yang tersedia serta loyalitas kerja dalam penggunaan waktu yang potensial.

Kepatuhan merupakan bagian dari indikator disiplin kerja yang harus menjadi prinsip bagi setiap pegawai untuk memiliki konsensus mematuhi dan setia pada semua aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam kenyataannya, pegawai memiliki kepatuhan terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang berlaku, seperti pegawai konsisten dalam mematuhi prosedur kerja, menjalankan sesuai dengan perintah pimpinan atau melakukan berbagai perubahan yang berbeda dengan petunjuk teknis yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Kepatuhan dari kedisiplinan pegawai positif dan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja untuk menghasilkan pekerjaan secara kuantitas, berkualitas, efisien, efektif dan loyalitas pada pimpinan organisasi.

Pengenaan sanksi merupakan bagian dari indikator disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kenyataan yang terlihat, setiap pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku, mau menerima sanksi kerja baik berupa teguran, peringatan secara tertulis maupun lisan, dimutasi atau ditahan pengangkatan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Bagi pegawai yang mendapatkan sanksi merasa bahwa setiap pelanggaran adalah bentuk ketidaktaatan yang dilakukan, sehingga layak diberi sanksi kerja. Pengenaan sanksi tersebut menjadikan efek jera bagi setiap pegawai untuk berupaya tidak melanggar aturan yang berlaku, sehingga setiap pegawai dituntut untuk disiplin agar mampu menghasilkan pekerjaan secara kuantitas meningkat, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas pada aturan yang berlaku.

Bagi organisasi yang maju dan berkembang, kebutuhan pegawai yang memiliki kompetensi yang handal dan profesional menjadi kebutuhan yang sangat mendesak untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh aparatur sipil negara adalah potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kemampuan pengetahuan, keterampilan, imej diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif yang kuat dalam mempengaruhi terwujudnya kinerja. Kompetensi adalah potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam

menjalankan aktivitas kerjanya yang memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dalam menjawab hipotesis yang diajukan, terbukti kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti, semua indikator berupa pengetahuan, keterampilan, imej diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif secara bersama-sama memberikan penguatan pengaruh positif dalam peningkatan kompetensi pegawai dan hal ini memberi kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif, dan loyalitas.

Indikator pengetahuan menjadi penting bagi aparatur sipil negara dalam meningkatkan kompetensinya. Melalui peningkatan pengetahuan yang secara berkesinambungan dimiliki oleh pegawai, menjadikan pegawai tersebut memiliki banyak pengetahuan atas pekerjaan yang dialami.

Indikator keterampilan juga merupakan bagian penting dari penilaian kompetensi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan yang dimaksud berupa keahlian atau kecakapan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan secara handal, terampil, dan profesional dalam meningkatkan kinerja yang dihadapinya. Berarti, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kompetensinya memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadikan pegawai dengan mudah melaksanakan pekerjaannya, handal mengembangkan aktivitas kerja yang ditekuni, profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan ahli dalam mengembangkan pekerjaan yang ditekuni, sehingga dengan keterampilan yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Indikator *image* diri juga merupakan bagian penting dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. *Image* diri yang dimaksud adalah aktualisasi diri yang dimiliki oleh pegawai dengan memberi kesan nyata mengenai potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang ditekuninya. Ini berarti, *image* diri bagi seorang pegawai merupakan tuntutan bahwa pegawai tersebut memiliki kompetensi dengan secara nyata mampu

menerima tugas, memproses tugas, dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan memberi kesan bahwa pegawai tersebut berkompeten dibidangnya. Atas dasar ini dikatakan bahwa *image* diri sebagai bagian dari kompetensi secara langsung memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin berkompeten seorang pegawai dalam memiliki *image* diri yang kuat dalam bekerja, semakin menunjukkan tingkat kinerja pegawai dalam menghadapi dinamika kerja keseharian.

Nilai tambah juga merupakan indikator yang selalu dipertimbangkan dalam menilai kompetensi dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator nilai tambah yang dimaksud adalah sebuah perwujudan keyakinan bagi seorang pegawai dalam memahami kompetensinya untuk bertindak laku dalam menjalankan dan mengembangkan pekerjaan yang diwewenangkan. Tidak semua pegawai memiliki nilai tambah yang berorientasi pada peningkatan kompetensi untuk mewujudkan kinerja, karena itu nilai tambah dari setiap pegawai menjadi penilaian tersendiri atau khusus bagi pegawai yang memiliki kompetensi yang lebih dan biasanya pegawai yang memiliki nilai tambah merupakan pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dan ini memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, bagi pegawai yang memiliki nilai tambah dalam kompetensi menjalankan aktivitas kerjanya yang secara langsung memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dihadapi oleh setiap pegawai.

Ciri khas juga merupakan indikator penilaian kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Ciri khas yang dimaksud adalah wujud dari kemampuan spesifik atau ciri khas yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya melalui eksistensi keterampilan dalam bekerja cepat, tepat, dan terpadu. Kompetensi dengan ciri khas yang dimiliki oleh pegawai biasanya selalu menjadi pertimbangan untuk menentukan pilihan pegawai yang spesifik, ahli dibidangnya, menguasai bidang kerja yang ditekuni dan selalu terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi dengan ciri khas, karena itu organisasi senantiasa mempertimbangkan pegawai yang memiliki

kompetensi ciri khas tersendiri dalam meningkatkan kinerja. Atau dengan kata lain kompetensi dengan ciri khas yang dimiliki pegawai secara langsung memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja yang diamanahkan.

Demikian halnya dengan indikator motif kerja sebagai bagian dari penilaian kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan kinerja yang dihadapinya. Motif kerja yang dimaksud adalah sebuah aktualisasi mengenai potensi dan dorongan yang kuat bagi setiap pegawai untuk bertindak dan bekerja secara profesional sesuai bidang kerja yang ditekuni. Ini menunjukkan bahwa motif kerja menjadi penilaian bagi setiap pegawai yang memiliki kompetensi, dengan keberadaan motif kerja ini pegawai selalu menjalankan pekerjaan atas dasar kesadaran, inisiatif dan inovasi dari dalam dirinya berupa motif kerja yang kuat untuk terus bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Artinya, kompetensi pegawai dengan motif kerja yang tinggi secara langsung memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Memahami uraian penjelasan dari setiap indikator kompetensi yang dijelaskan mulai dari indikator pengetahuan, keterampilan, *image* diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif kerja secara bersama-sama. Indikator ini memberi penguatan pada penilaian kompetensi yang dimiliki ASN dalam memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai untuk menghasilkan banyaknya pekerjaan, menunjukkan mutu pekerjaan, penggunaan waktu yang tepat, mendapatkan manfaat atas setiap pekerjaan dan setia pada aturan yang berlaku dalam organisasi Dinas Perhubungan.

Bagi Dinas Perhubungan Kota Makassar keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai tidak terlepas dari tingkat pengetahuan, keterampilan, *image* diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berkompeten dalam memberi penguatan pengaruh dominan yang positif dalam peningkatan kompetensi pegawai, dan

kompetensi yang dimiliki oleh sebagian pegawai memberi kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dalam membuktikan hipotesis permasalahan yang diajukan, terbukti bahwa secara langsung kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terlihat dari implikasi bahwa indikator pengetahuan, keterampilan, *image* diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif kerja yang dimiliki pegawai sudah teraktualisasikan dalam pelaksanaan kerja pegawai yang berkompeten dibidangnya. Penguatan kompetensi tersebut signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kompetensinya berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, dan pegawai yang memiliki kompetensi mudah untuk diarahkan dan diatur, sehingga pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisiensi waktu, efektivitas, dan loyalitas tercapai.

Indikator pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menunjukkan wawasan tentang pengetahuan yang bersesuaian dengan pelaksanaan kerja pegawai, atau disiplin ilmu dan penguasaan kerja yang dimiliki pegawai bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga pengetahuan yang memberikan penguatan kompetensi pegawai bersesuaian dengan pelaksanaan kerja atau penguasaan kerja dengan tugas pokok dan fungsi pegawai yang menjadikan banyak pegawai mengetahui pekerjaan yang harus dilaksanakan atau dikuasai yang menyebabkan pencapaian hasil kerja pegawai secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif, dan loyalitas teraktualisasikan dengan baik antara kompetensi pengetahuan yang dimiliki pegawai dengan menghasilkan hasil kerja yang diharapkan sesuai target dari realisasi yang dijalankan pegawai. Atau dengan kata lain, pengetahuan yang dimiliki pegawai memberikan pengaruh dominan yang positif terhadap kompetensi pegawai, dimana pemanfaatan atau penggunaan kompetensi tersebut signifikan terhadap pencapaian hasil kerja pegawai.

Indikator keterampilan yang dimiliki pegawai selama ini telah mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai mampu mengembangkan segala potensi keahlian dan kehandalan dalam menjalankan

tugas pokok dan fungsinya, kontribusi dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, pegawai yang terampil ditempatkan sesuai dengan bidangnya, sehingga penempatan kerja sesuai dengan orang yang tepat atau terampil untuk menduduki posisi tersebut.

*Image* diri merupakan indikator dari penilaian kompetensi seorang pegawai. *Image* diri yang dimiliki oleh pegawai telah mendukung terwujudnya pengaruh dominan yang positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai, kontribusi dari *image* diri ini signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentu ini menjadi problematika bagi pegawai dan organisasi, karena kompetensi dari *image* diri yang dimiliki pegawai signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan penerapan *image* diri selama ini bersifat individu atau pribadi, sehingga terjadi egoisme diri dalam menghadapi sebuah pekerjaan, seharusnya pemanfaatan *image* diri sebagai bagian dari penilaian kompetensi seharusnya teraktualisasikan dalam pengembangan tim kerja yang solid dan kuat, sehingga memberi kontribusi peningkatan kinerja. Akibat *image* diri yang bersifat individu dalam pengembangan kompetensi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja.

Nilai tambah merupakan indikator kompetensi yang dituntut pada setiap pegawai sebagai ASN untuk memiliki nilai tambah atas potensi dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang dihadapinya. Nilai tambah yang dimiliki oleh sebagian pegawai selama ini dimanfaatkan dan digunakan dalam pengembangan aktivitas kerja. Seperti, pegawai yang memiliki nilai tambah dalam penguasaan dan pengalaman kerja biasa dimanfaatkan atau dilibatkan dalam suatu aktivitas organisasi yang menyebabkan kompetensi pegawai termanfaatkan. Akibatnya, banyak diantara pegawai yang memiliki nilai tambah dalam hal pengembangan kompetensi digunakan dan hal ini yang menyebabkan pengaruhnya menjadi dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena itu, perlu dipertahankan dengan melihat nilai tambah yang dimiliki oleh setiap pegawai, karena hal tersebut memberikan penguatan pada kompetensi pegawai yang pengaruhnya signifikan terhadap

kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Ciri khas juga merupakan indikator yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Aktualisasi dari ciri khas yang dimiliki pegawai merupakan identitas atau kebanggaan tersendiri atas potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki ciri khas mendukung peningkatan kompetensi. Ciri khas yang dimaksud adalah seorang pegawai yang memiliki ketekunan, kesabaran, kegigihan, dan inovasi yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diwenangkan kepadanya, pegawai yang memiliki ciri khas tersebut seringkali atau terkadang dimanfaatkan dan digunakan pada bidang kerja yang strategis, yang menyebabkan pengaruh kompetensi dilihat dari ciri khas yang dimiliki pegawai signifikan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Motif kerja selalu menjadi pertimbangan dalam menilai kompetensi seorang pegawai. Motif kerja yang dimaksud adalah perwujudan dari aktualisasi potensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk terus bersemangat dan merasa terdorong untuk bekerja secara optimal. Motif kerja ini menjadi penting dan perlu bagi setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga menjadi pegawai yang memiliki kompetensi. Penerapan kompetensi motif kerja ini dalam dinamika organisasi pemerintah telah dipertimbangkan atau diperhatikan, sehingga potensi dan kemampuan yang menjadi kompetensi pegawai menonjol dalam diri pegawai, akibatnya pegawai mampu menghadapi tantangan dan dinamika kerja yang semakin menuntut profesionalisme kerja yang tinggi, pegawai mampu mengembangkan kompetensinya dan hal ini yang menyebabkan pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan. Artinya, motif kerja yang memberi pengaruh positif terhadap kompetensi kerja bersesuaian dengan harapan peningkatan kinerja karena telah diperhatikan dan dimanfaatkan menjadi motif kerja sebagai kompetensi signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Uraian pembahasan yang telah dikemukakan, dipahami bahwa indikator pengetahuan, keterampilan, *image* diri, nilai tambah, ciri khas, dan motif kerja umumnya

telah dimiliki oleh pegawai dalam memberikan pengaruh dominan yang positif pada penguatan kompetensi pegawai, dan kontribusinya signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena sudah tepat dalam memilih pegawai, dalam menempatkan, diberi peluang pengembangan diri, mampu menunjukkan eksistensi pegawai dan memiliki motif kerja yang dimiliki untuk menjalankan tugas dan fungsi dengan baik dalam meningkatkan kerjanya.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan disiplin sebagai aktualisasi kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan dari pegawai dalam bekerja serta mau menerima sanksi bila melakukan pelanggaran yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap pegawai memiliki potensi dalam melaksanakan tupoksinya sesuai pengetahuan, keterampilan, *image* diri, yang menjadi nilai dan ciri kas serta motif dalam diri pegawai untuk bekerja optimal mencapai hasil kerja yang meningkat pada Dinas Perhubungan Kota Makassar; 3) Kompetensi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan kompetensi yang ditunjukkan pegawai berkontribusi terhadap pencapaian kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas, dan loyalitas sebagai penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka disarankan: 1) Dinas Perhubungan Kota Makassar terus memberikan perhatian kepada setiap pegawai untuk disiplin dalam bekerja sebagai aktualisasi kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang menjadi target organisasi; 2) Kepala Dinas Perhubungan Kota Makassar memberikan peluang kepada setiap pegawai yang masih berpendidikan rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai bentuk peningkatan potensi pegawai yang dengan sendirinya berpengaruh terhadap peningkatan kerjanya; 3) Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin

meneliti mengenai disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pada aspek kajian yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ackooff, Anthony. (2018). *Human Resource Management and Development*. London: Sage.
- Almend, Jacobson. (2017). *Discipline and Performance: Human Resource Review*. <http://www.hrm&organization.com>.
- Barata, Atep, A. (2017). *Disiplin Pegawai dalam Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Baron, James, N. (2015). *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Barry, Berk. (2016). *Organization and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Beer and Spector. (2015). *Human Resource Management*. Ohio: McGraw Hill.
- Bennardin dan Russel. (2016). *Organization Management and Performance*. Published by Prentice Hall, Ohio Press.
- Berdmend, John. (2017). *Management and Discipline of Human Resource*. New York: Prentice Hall.
- Bethy, Marquett. (2015). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>.
- Charles, George. (2017). *Theory of Performance in Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Chung dan Ruben. (2017). *Application of Human Resource in Organization*. New York: John Wiley and Sons.
- Cleveland, Musk. (2017). *Performance*. New York: Harper T & Row.
- Collin, Allince, G. (2018). *Human Resources Management*. Ninth Edition. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall.
- David, George. (2018). *Development of HRM in Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Donald, Michael. (2017). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Dorry, Maheza. (2016). *Kinerja dan Penilaian Kinerja: Evaluasi Prestasi*. Bandung: Tarsito.
- Filert, Hans. (2016). *Appraising of Performance: Application Theory*. New York: John Wiley and Sons.
- Furtwengler, Dale. (2017). *Attitudes Performance Organization*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly, James. (2015). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3<sup>rd</sup>, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Gibson, James L., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gilmer, Gieselle. (2017). *Organizational Behavior: View of Satisfaction*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gimbart, John, D. (2017). *Behavior Principles in Organization Everyday Life*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Griffin, Ricky, W. (2017). *Management*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Gordon, Anderson. (2015). *Managing Appraisal System*. UK: Strathclyde Business School.
- Hamka, Pamudji. (2016). *Disiplin-Bentuk Kesetiaan pada Organisasi Pemerintahan*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T, Hani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Harriet, Marshall. (2015). *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Hendrawan, Tanibalu. (2017). *Disiplin dalam Keteladanan SDM*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Herdey, Hortuum, (2015). *The Human Resource in Management*, New York, John Wiley and Hersey.
- Paul. (2017). *Management for Human Resources*. 4<sup>th</sup>. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Hunt, Briant, E. (2017). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Husein, Subekti. (2015). *Disiplin dan Implementasi pada Organisasi Kerja*. Jakarta: Harvarindo.
- Jeremany, P, S. (2016). *Disiplin Sumber Kesuksesan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Joseph, Hatt. (2015). *The Human Resource in Management*. New York: John Wiley and Son Inc.
- Keith, John. (2017). *Handbook of Human Resource Performance*. New York: McGraw-Hill.

- Landy, Anderson., Fart, Gordon. (2017). *Managing Performance Appraisal System*. UK: Strathclyde Business School.
- Lee, Thai and Chen, Chiu Lee. (2017). *Human Resource Management: Performance Perspective*. New York: Harper T & Row.
- Loury, Smith. (2016). *Theory of Performance in Human Resource Management*. Tokyo: McGraw Hill Inc.
- Mills, Anthony. (2015). *Human Resource Management and Development*. London: Sage.
- Mondy, Marvel., Premeaux, Walton. (2016). *The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development*. London: School of Economic.
- Muller, Adam. (2015). *Human Resource Management*. New York: West Publishing Company.
- Murphy, Michael. (2016). *Application of Human Resource in High Performance*. Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>.
- Nicholas, David. (2017). *Managing Performance, Readings, and Cases*. Boston: Toronto Little, Brown and Company.
- Norman, George. (2016). *Management and Performance in Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Ohara, Banham, J. (2016). *Development of Performance by Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.
- Prijodarminto, Soengeng. (2015). *Disiplin–Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Rivai, Veithzal, (2017). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal dan Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sayuti, Dadang. (2016). *Kepatuhan pada Organisasi–Bentuk Disiplin Pegawai*. Jakarta: Pustakajaya.
- Schemerhorn, French, Hunt, Briant, and Osborn. (2017). *Human Resource in Performance Management*. 2<sup>nd</sup> Edition, Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stevant, Wendell and Golt, JR. (2016). *Performance Management in Organization*. Revision Edition. Boston: Mas Houghton Mifflin Company.
- Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey. (2017). *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- Sunardji, Darmakusuma. (2015). *Disiplin dalam Rangka Optimalisasi Hasil Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Terry, George. (2017). *Theories of Management Organization Application*. USA: Thompson Press.
- Tudero, Michael. (2016). *Management*. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa: H. Gunawan. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. (2016). *Tinjauan Kinerja SDM dalam Disiplin*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Welbeth, (2018). *Perspective the Human Resource Management*. New York: Harper and Row.
- Whaite, Parker. (2017). *The Factors Affected of Performance and Human Resource Quality at Foundation Sociality America*. Buckingham: Open University Press.