

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PENGAJIAN
TEKNOLOGI PERTANIAN MALUKU**

La Roka

Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Pattimura

ABSTRACT

The aims of this research are 1). To determine the effect of competency on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP); 2). To determine the effect of work motivation on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP); 3). To determine the effect of work discipline on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP) 4). To determine the effect of competence, work motivation and work discipline simultaneously on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP).

This study uses primary and secondary data. Primary data was obtained using a questionnaire to 41 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available literature. The analytical tool used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing.

The results show and prove that: 1). there is a positive and significant influence of competency on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP), according to the results of the first hypothesis test; 2). There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP), according to the results of the second hypothesis test; 3). There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP), according to the results of the third hypothesis test. 4). There is a joint influence between competence, work motivation and work discipline on employee performance at the Maluku Agricultural Technology Assessment Center (BPTP), the fourth hypothesis is very supportive. 5). The contribution of competence, work motivation and work discipline to employee performance (R^2) is 87.0%. Competence has a greater influence on employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku secara keseluruhan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak serta perubahan paradigma masyarakat tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai selalu lambat dalam memberikan pelayanan, dan kinerja yang buruk yang ditandai dengan tidak terukurnya kualitas dan kinerja PNS tersebut.

Permasalahan yang terjadi pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.

Berhasilnya pencapaian kinerja Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara

pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Berikut ini Catatan Penilaian SKP Pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku

Tabel 1
Catatan Penilaian SKP Pegawai di Balai Pengkajian
Teknologi Pertanian Maluku

No	Unsur Yang Dinilai	2020	Ket	2021	Ket	2022	Ket
		Angka		Angka		Angka	
1	Kualitas	78,40	Baik	77,50	Baik	76,40	Baik
2	Kuantitas	77,50	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
3	Waktu	78,40	Baik	77,00	Baik	75,30	Baik
4	Biaya	79,60	Baik	77,30	Baik	77,00	Baik
Jumlah		314		308		304	
Nilai Rata-Rata		78,50	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik

Sumber : Data Diolah, 2023.

Data di atas menunjukkan bahwa penilaian SKP pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2020 adalah 78,50 sedangkan pada tahun 2021 menghasilkan rata-rata 77,00, kemudian pada tahun 2022 yang dimana mengalami penurunan dengan rata-rata 76,00, dan dapat dikatakan bahwa SKP pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2020-2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kepegawaian bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai memang masih kurang maksimal. Pegawai yang mengumpulkan laporan-laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi, Selain itu juga pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan, maka hal ini sangat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Motivasi kerja pada setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah itu berbeda, termasuk pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. Adanya pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja tentu tidak sesuai dengan keinginan instansi supaya setiap pegawai memiliki motivasi tinggi. Akibatnya tujuan instansi melalui pegawainya dapat tercapai. Tujuan masing-masing pegawai terkadang ada saja tujuan pegawai yang tidak sesuai dengan tujuan instansinya. Hal ini merupakan tugas pemerintah pusat maupun pemerintah daerah melalui manajemen organisasi sektor publik yang bersangkutan untuk menciptakan suatu kondisi di mana tujuan suatu instansi dengan pegawainya itu dapat selaras. Apabila sudah tercapai keselarasan tujuan antara pegawai dengan instansinya (*goal congruence*) maka motivasi kerja pegawai

akan meningkat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja. Selain itu menjadi salah satu pekerjaan besar bagi pemerintah pusat dan daerah untuk dapat memperhatikan tersedianya fasilitas kerja sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bekerja merasa termotivasi untuk terus bekerja dan meningkatkan kualitas dan kinerja yang baik.

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000). Hasil observasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih atau tidak sesuai dengan ketetapan instansi. Adanya pegawai yang banyak meluangkan waktunya di kedai kopi, pergi keluar setelah isi daftar kehadiran. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal seperti: masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIT pagi tetapi hadir lewat dari pukul 08.00 WIT pagi. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu saat istirahat siang sehingga efektifitas dari pelaksanaan pekerjaan dinilai masih kurang, sehingga kinerja pelayanan dinilai masih sangat kurang.

Dalam beberapa kasus masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan yaitu, masih banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada pegawai pulang tidak pada waktunya, masih ada pegawai yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Untuk melihat kondisi absensi pegawai, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Persentase Kehadiran Pegawai Balai Pengkajian
Teknologi Pertanian Maluku

Tahun	Absensi				
	Hadir	Sakit	Ijin	Cuti	Tanpa Keterangan
2020	75,86%	4,45%	5,22%	6,45%	7,73%
2021	73,26%	5,22%	5,82%	6,45%	9,25%
2022	69,42%	6,82%	6,20%	6,45%	11,11%

Sumber : Laporan BPTP Maluku

Dari tabel 2 daftar absensi pegawai terlihat bahwa pada tahun 2020, 2021 dan 2022 absensi pegawai mengalami peningkatan hal ini terjadi pada kondisi ketidakhadiran dengan alasan cuti, sakit, izin dan tanpa keterangan. Dan pada tahun 2021 dan 2022 tersebut dapat dikatakan mengalami penurunan atau tingkat absensinya mengalami kritis, itu dikarenakan tingkat pengawasan yang dilakukan pimpinan kurang terhadap kinerja karyawan. Kasus tersebut pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku relatif tinggi mengingat jumlah pegawai tetap di institusi tersebut berjumlah 41 orang (PNS). Sesuai dengan data yang diperoleh menunjukkan tingkat kasus absensi yang terjadi pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku yang sangat tinggi, jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka citra dan reputasi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku akan menurun. Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui tentang: 1). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 3). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 4). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.

TEORI

A. KINERJA

Menurut Rivai (2011:309), kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

B. KOMPETENSI

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaikbaiknya.

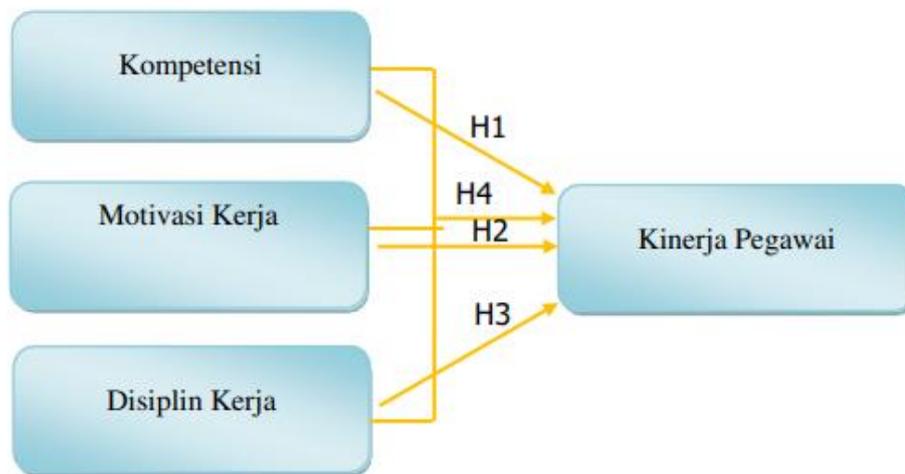
C. MOTIVASI

Menurut Malayu Hasibuan, (2006: 143) Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

D. DISIPLIN

Menurut Sinambela (2017:335). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

KERANGKA PIKIR



Sumber : Kajian Teori

Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.
- H4 : Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku yang berjumlah 41 orang khusus pegawai negeri sipil. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pertimbangan di atas, mengingat jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sejumlah 41 pegawai, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 41 orang dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Multikolinieritas
 - c) Heterokedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
c : Konstanta
 β_1-6 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen
X1 : Kompetensi
X2 : Motivasi Kerja
X3 : Disiplin Kerja
R : Residual

HASIL

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti, angket yang di uji cobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Penyebaran jumlah item angket pada variabel X1 berjumlah 7 item, Variabel X2 berjumlah 8, Variabel X3 berjumlah 8 dan pada variabel Y berjumlah 9 item.

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1 (Kompetensi)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=41	Keterangan
1.	X.1.1	0.529**	0.000	0.308	Valid
2.	X1.2	0.683**	0.000	0.308	Valid
3.	X1.3	0.781**	0.000	0.308	Valid
4.	X1.4	0.562**	0.000	0.308	Valid
5.	X1.5	0.460**	0.000	0.308	Valid
6.	X1.6	0.671**	0.000	0.308	Valid
7.	X1.7	0.684**	0.000	0.308	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 2
Hasil Uji Coba Validitas Variabel X2 (Motivasi)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=41	Keterangan
1.	X2.1	0.888**	0.000	0.308	Valid
2.	X2.2	0.659**	0.000	0.308	Valid
3.	X2.3	0.743**	0.000	0.308	Valid
4.	X2.4	0.367*	0.000	0.308	Valid
5.	X2.5	0.700**	0.000	0.308	Valid
6.	X2.6	0.310*	0.000	0.308	Valid
7.	X2.7	0.585**	0.000	0.308	Valid
8.	X2.8	0.828**	0.000	0.308	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 3
Hasil Uji Coba Validitas Variabel X3 (Disiplin)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=41	Keterangan
1.	X3.1	0.786**	0.000	0.308	Valid
2.	X3.2	0.687**	0.000	0.308	Valid
3.	X3.3	0.757**	0.000	0.308	Valid
4.	X3.4	0.670**	0.000	0.308	Valid
5.	X3.5	0.732**	0.000	0.308	Valid
6.	X3.6	0.810**	0.000	0.308	Valid
7.	X3.7	0.720**	0.000	0.308	Valid
8.	X3.8	0.794**	0.000	0.308	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4
Hasil Uji Coba Validitas Variabel Y (Kinerja)

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=41	Keterangan
1.	Y1.1	0.817*	0.000	0.308	Valid

2.	Y1.2	0.424**	0.000	0.308	Valid
3.	Y1.3	0.620**	0.000	0.308	Valid
4.	Y1.4	0.445**	0.000	0.308	Valid
5.	Y1.5	0.716**	0.000	0.308	Valid
6.	Y1.6	0.840**	0.000	0.308	Valid
7.	Y1.7	0.609**	0.000	0.308	Valid
8.	Y1.8	0.358*	0.000	0.308	Valid
9.	Y1.9	0.607**	0.000	0.308	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Variabel Y

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1 (Kompetensi)	0.739	Reliabel
X2 (Motivasi)	0.786	Reliabel
X3 (Disiplin)	0.876	Reliabel
Y (Kinerja)	0.781	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Kompetensi (X1)	0.178	5.612	Bebas
Motivasi (X2)	0.143	6.970	Multikolinieritas
Disiplin (X3)	0.428	2.334	

Sumber : Lampiran Output SPSS

2. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.860	1.96890	1.868

a. Predictors: (Constant), DIS, KMT, MOT

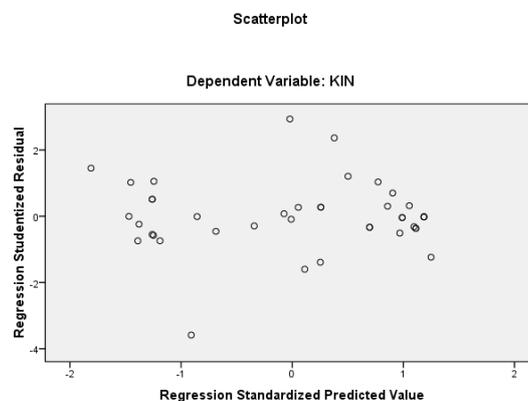
b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Lampiran

Hasil dari Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 1.868 Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 41 dan jumlah variabel dependen (k) sebanyak 3, sehingga pada tabel Durbin Watson diperoleh $dl=1,348$ dan $du= 1,660$ maka apabila nilai $du < d < 4- du$ ($1,660 < 1,868 < 2,34$) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

3. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plot-plot pada grafik *Scater plot* seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 8

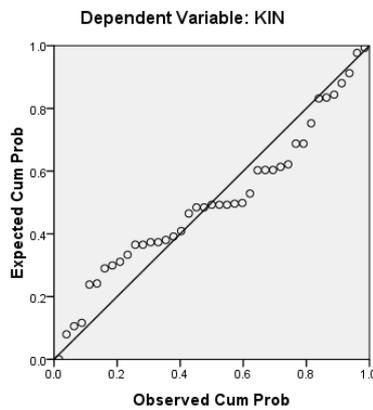
Hasil Uji Heterokedastitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot-plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar dan plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plotplot pada grafik P-P Plot seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Gambar 9

Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Kompetensi (X1)	0.367	2.222	0.032
Motivasi Kerja (X2)	0.322	2.228	0.032
Disiplin Kerja (X3)	0.314	3.871	0.000
Konstanta	5.414		
F hitung	82.856		
Adjusted R ²	0.860		
R	0.870		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai			

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.414 + 0.367X_1 + 0.322X_2 + 0.314X_3 + e$$

Keterangan :

a = 5.414, adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel

variabel bebas yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3), maka besarnya kinerja pegawai adalah 5.414.

b1 = 0.367 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 kompetensi yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (kompetensi) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.367 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2, X3) besarnya adalah konstan.

b2 = 0.322 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X2 (motivasi kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.322 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X3) besarnya adalah konstan.

b3 = 0.314 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 disiplin kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X3 (disiplin kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.314 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X2) besarnya adalah konstan.

A). Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Tabel 11
Tabel Anova Hasil Analisis Data
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.591	3	321.197	82.856	.000 ^a
	Residual	143.433	37	3.877		
	Total	1107.024	40			

a. Predictors: (Constant), DIS, KMT, MOT

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 11 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 82.856 > dari F tabel pada taraf df : 3 : 37 sebesar 2,86. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian Ho ditolak artinya bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

B). Uji t (Pengujian Hipotesis II)

1. Kompetensi (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.222 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.682 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku

2. Motivasi Kerja (X_2)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.228 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku

3. Disiplin Kerja (X_3)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.871 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku

C). Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.860	1.96890	1.868

a. Predictors: (Constant), DIS, KMT, MOT

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,870 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku dijelaskan oleh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 87,0% sedangkan 13% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, budaya kerja, dll

Tabel 13
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.	Terbukti
3.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan	Terbukti

	terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.	
4.	Kompetensi, motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku.	Terbukti

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku, sesuai hasil uji hipotesis pertama
2. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku, sesuai hasil uji hipotesis kedua.
3. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku, sesuai hasil uji hipotesis ketiga.
4. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh bersama antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku, sesuai hasil uji hipotesis keempat
5. Kontribusi pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (R²) sebesar 87,0%. Kompetensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku
 - a. Pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, misalnya bagi pegawai dengan tingkat pendidikan D3 dapat segera mengambil pendidikan S1. Bagi pegawai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang masih kurang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti pelatihan internal dan eksternal yang diadakan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Diharapkan instansi bisa lebih memotivasi pegawainya agar kinerja pegawai tersebut dapat semakin meningkat. Misalnya melalui pimpinan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh terhadap

bawahannya diharapkan bisa lebih memotivasi bawahannya, dengan cara menghargai setiap hasil kerja bawahannya ataupun memberikan pujian ketika bawahan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- c. Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku hendaknya menggunakan peralatan kantor dengan baik mendapatkan, dengan cara memiliki sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stakeholder Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Maluku seperti pegawai, pimpinan, dan lain-lain.
4. Penelitian ini hanya menggunakan kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,0%. Dengan demikian masih terdapat 13% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, dan lain-lain.

PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2006. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama.
- Agung *Nugroho*, 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS**, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Agus Sutiono, dkk. 2011. **Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gava Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini Sari Murti. 2011. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Kedai Kreasi Digital Yogyakarta**. Skripsi. FE UNY.
- As'ad, Moh 2001. **Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri**. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Augusty, *Ferdinand*. 2006. **Metode Penelitian Manajemen**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga.

- Bellizzi, J. A., Crowley, A. E., dan Hasty, R. W. 1983. **The Effects of Color in Store Design**. *Journal of Retailing* Vol. 59, 21-45
- _____. 2000. **The Effects of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used in Response to Poor Performance**. *Management Decision*. Vol. 38, No. 3, p: 154.
- Gatot. 2014. **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul**. Tesis Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: UPN Veteran.
- Ghozali, Imam. 2011. **Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5**. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. **Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan**. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi. Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry *Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
[Http://Digilib.Unnes.Ac.Id/Gsdl/Collect/Skripsi/Arcives/Hash0e23.Dir/Doc.Pdf](http://Digilib.Unnes.Ac.Id/Gsdl/Collect/Skripsi/Arcives/Hash0e23.Dir/Doc.Pdf).
Diunduh Pada Tanggal 29 Mei 2011.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. 2008. **Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance**. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Mahmudi. 2010. **Manajemen Kinerja Sektor Publik**, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu . 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi**. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2006. **Manajemen Personalialia**. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Masyjui, Isnan. 2005. **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gronbogan**.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Niken Puspitasari. 2010. **Pengaruh Motivasi dan Daya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta**. Skripsi. FISE UNY.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Yogyakarta: BPFE.
- Octarina, Arischa. 2010. **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun**. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Pabunda Tika. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, Ferry. 2019. **Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian)**, Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, Medan.
- Rivai, Veithzal. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Berkat Anugrah**. Jurnal Denpasar: Universitas Udayana.
- Simamora*, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Simanjuntak*. 2005. **Manajemen Dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.
- Sinungan*, 2008, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P. *Siagian*. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto*, 2011. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- _____. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta : *Pustaka Pelajar*
- Sugiyono*. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsi, Ibnu. 2001. **Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen**, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Wibowo*, 2009. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Zwell, Michael. 2000. **Creating a Culture of Competence**. New York: John Wiley dan Sons, Inc