



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Organisasi Perangkat Daerah

Suryati Suryati¹, Syaikul Falah², Achmad Fauzi³

¹Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, suryatiletsoin75@gmail.com

²Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, sehufalah@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, achmad_fauziok@yahoo.com

Corresponding Author: suryatiletsoin75@gmail.com¹

Abstract: *The aim of this study is to determine the impact of competency, work discipline, and motivation on the performance of treasurers in each OPD (Organisasi Perangkat Daerah) in Mappi Regency. This study uses a quantitative approach and employs SPSS 21 as an analytical tool to conduct research instrument tests, classical assumption tests, and multiple linear regression tests, followed by hypothesis testing through partial tests (t-tests) and simultaneous tests (F-tests). The population of this study consists of 55 treasurers from various OPDs in Mappi Regency, who were selected as respondents for this study. The findings of this study conclude that competency, work discipline, and motivation simultaneously have a positive and significant impact on the performance of OPD treasurers in Mappi Regency. Additionally, in a partial analysis, only competency and motivation have a positive and significant effect on the performance of treasurers, while work discipline does not have an impact on the performance of OPD treasurers in Mappi Regency.*

Keyword: *Competence, Work Discipline, Motivation, Treasurer Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara dimasing-masing OPD pada Kabupaten Mappi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS 21 sebagai alat analisis dalam melakukan Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Regresi Linier Berganda yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Populasi pada penelitian ini adalah bendahara pada dimasing-masing OPD pada Kabupaten Mappi yang berjumlah 55 orang yang dijadikan responden pada kajian ini. Hasil kajian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Selanjutnya secara parsial hanya kompetensi dan motivasi yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja bendaharan OPD pada Kabupaten Mappi.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Bendahara

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dalam hal pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja dari aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) berkewajiban untuk mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi (Patahullah, 2021), dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas SDM agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Ramli et al., 2021). SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena SDM 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 akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Soemarsono, 2018).

Secara teori terdapat banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. 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 (Enceng & Purwaningdyah, 2008).

Selain kompetensi, adapun factor lainnya yang tak kalah penting mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Sutiono & Ambar, 2018). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta dapat tercapai tujuan suatu instansi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong berupa motivasi agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja 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 di organisasi (Bellizzi & Hasty, 2000).

Menurut Masyjui 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. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) yang mengemukakan Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

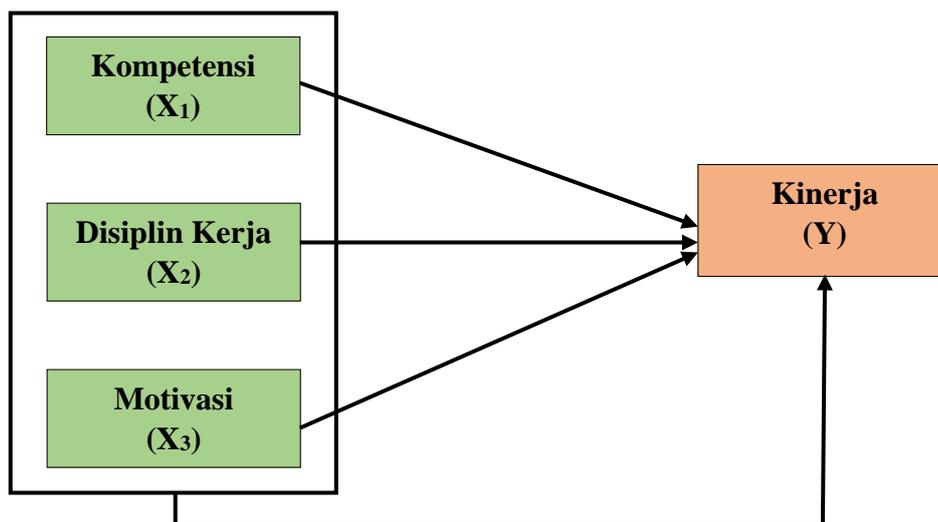
Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja bendahara dimasing-masing OPD pada Kabupaten Mappi baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menggunakan pengukuran atau numerik terhadap permasalahan yang hendak diteliti serta pengumpulan dan analisa data (Pasolong, 2012). Data kuantitatif disusun untuk mengumpulkan data penelitian meliputi data-data persepsi responden tentang variabel kompetensi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja yang diukur dalam bentuk pengukuran skala likert yakni pengukuran yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang menyangkut fenomena sosial yang terjadi agar mendapatkan hasil penelitian guna menjawab rumusan masalah penelitian yang diharapkan (Pasolong, 2012). Dengan populasi targetnya adalah bendahara pada setiap OPD di Kabupaten Mappi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan persamaan $KP = \alpha + \beta_1 KM + \beta_2 DK + \beta_3 MK + \varepsilon$. Dimana KP = Kinerja; α = Konstanta; $\beta_1 - \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing faktor; KM = Kompetensi; DK = Disiplin Kerja; MK = Motivasi Kerja; dan ε = Error, yang dilanjutkan melakukan uji hipotesis melalui uji t (Parsial) dan uji F (Simultan). Namun sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji Asumsi Klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian karakteristik responden penelitian menunjukkan mengenai karakteristik atau identitas dari setiap responden yang menjadi objek penelitian ini. Adapun karakteristik maupun identitas responden mencakup jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja bendahara yang ada dimasing-masing OPD pada Kabupaten Mappi di rangkum pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	24	43,64
Perempuan	31	56,36

Tingkat Pendidikan		
Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	34	61,82
Diploma	2	3,64
Strata 1(Sarjana)	19	34,55
Jabatan		
Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Bendahara Badan	6	10,91
Bendahara Bagian	7	12,73
Bendahara Barang	11	20
Bendahara Dinas	16	29,09
Bendahara Distrik	15	27,27
Masa Kerja		
Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5	47	85,45
6 s/d 10	7	12,73
> 10	1	1,82

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden mencakup, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan masa kerja. Mayoritas responden merupakan perempuan yaitu 31 responden atau 56,36%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SLTA sebanyak 34 responden atau 61,82%, dengan mayoritas memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 47 responden atau 85,45%.

Frekuensi Jawaban Responden

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah disebar. Analisis ini bersifat memberikan makna secara deskriptif dan kecenderungan yang muncul mengenai variabel penelitian sesuai dengan hasil dari data dilapangan tanpa menarik suatu kesimpulan berarti. Tanggapan responden pada setiap variabel penelitian adalah nilai rata-rata dan distribusi frekuensi jawaban responden atas setiap butir pertanyaan sehingga memberikan gambaran persepsi responden tentang masing-masing indikator.

Pengukuran setiap item dari masing-masing variabel menggunakan skala likert dengan skor 1 – 5. Dasar interpretasi rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, merujuk pada teori Sugiyono (2013). Hasil distribusi frekuensi dari 55 responden dalam penelitian ini dibahas secara deskriptif mengenai indikator/item variabel penelitian berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel	Jlh Item	Skor	Rentang Skala	Keterangan
1	Kinerja (Y)	7	2,21	1,8 - 2,6	Baik
2	Kompetensi (X ₁)	8	1,95	1,8 - 2,6	Baik
3	Disiplin Kerja (X ₂)	7	2,35	1,8 - 2,6	Baik
4	Motivasi (X ₃)	8	2,28	1,8 - 2,6	Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi yang dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung (tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*) lebih besar dari *r* tabel dan nilai *r* positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji terangkum pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

Item	r-count (X ₁)	r-count (X ₂)	r-count (X ₃)	r-count (Y)	r table	Information
Item 1	0,621	0,531	0,872	0,796	0,2656	Valid
Item 2	0,711	0,619	0,835	0,849	0,2656	Valid
Item 3	0,729	0,656	0,854	0,743	0,2656	Valid
Item 4	0,692	0,691	0,627	0,521	0,2656	Valid
Item 5	0,863	0,738	0,702	0,665	0,2656	Valid
Item 6	0,863	0,704	0,825	0,814	0,2656	Valid
Item 7	0,662	0,708	0,658	0,848	0,2656	Valid
Item 8	0,609		0,706		0,2656	Valid

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Hasil pengujian validitas data diatas dapat disimpulkan valid, karena tingkat probabilitasnya atau tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan juga nilai *r* hitung lebih besar dari pada nilai *r* tabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2011), realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Realibilitas digunakan untuk menguji keakuratan dari data kuesioner karena skor seseorang mungkin berubah antara dua waktu pengukuran. untuk mengetahui suatu alat ukur realibilitas dilihat dari *cronbach's alpha* (*a*) > 0,7 ,maka variabel tersebut dinyatakan *reliable* sebaliknya *cronbach's alpha* (*a*) < 0,7 , maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable*. Dari hasil uji instrumen yang dilakukan, berikut ini dapat dilihat hasil uji reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja	0,869	0,70	Reliabel
Kompetens	0,867	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,885	0,70	Reliabel
Motivasi	0,896	0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah lulus uji realibilitas karena *cronbach's alpha* (*a*) > 0,7. Dengan demikian dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Model persamaan regresi linear berganda yang baik dan dapat diteruskan ke analisis selanjutnya adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, tidak terjadi korelasi antar varaiabel independent melalui uji multikolinearitas, serta model haruslah bersifat homogen melalui uji heterokedastisitas.

1. Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 sebagai alat bantu dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwasanya data dalam penelitian ini

berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dari hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu (0,104 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Kemudian dari hasil uji multikolinearitas diketahui bahwasanya hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 ($X_1 = 0,387$; $X_2 = 0,358$; & $X_3 = 0,222$), yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent. Selain itu pula hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 ($X_1 = 2,585$; $X_2 = 2,795$; & $X_3 = 4,510$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *Independent* dalam model regresi.
3. Selanjutnya dari hasil uji heterokedastisitas diketahui scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Penggunaan jasa akomodasi berdasarkan masukan variabel independent.

Berdasarkan dari pengujian tersebut telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Hasil Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan pada kajian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara langsung atau parsial maupun secara bersama-sama atau simultan. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	0,187			
Kompetensi	0,414	2,484	0,016	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja	0,168	1,307	0,197	Tidak Berpengaruh
Motivasi	0,360	1,903	0,063	Berpengaruh Positif
R Square	0,631			
Adjusted R Square	0,609			
T table	1,675			
F hitung	29,046			
F table	2,790			

Sumber: Output SPSS 21.0 for windows.

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda yang merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$KP = 0,187 + 0,414.KM + 0,168.DK + 0,360.MK + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diperoleh analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

- a) Nilai konstanta sebesar 0,187 menunjukkan jika variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,187 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.

- b) Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel kompetensi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,414 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.
- c) Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel disiplin kerja meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,168 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.
- d) Nilai Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi meningkat 1 kali, maka kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi akan meningkat sebesar 0,360 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1 , dan $X_2 = 0$) atau *ceteris paribus*.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2013). Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Kelayakan model konseptual menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* (R^2) adalah 0,609. Hal ini berarti 60,9% variabel dependen kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi. Sementara sisanya ($100\% - 60,9\% = 39,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat dilakukan uji hipotesis baik secara parsial melalui uji t, dan simultan melalui uji F, yang akan diuraikan satu persatu sebagai berikut.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial, sering disebut sebagai uji t atau uji t parsial dalam konteks regresi linear, adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi, sambil mengendalikan efek variabel independen lainnya.

1) Hipotesis Pertama (Kompetensi Terhadap Kinerja)

Berdasarkan output yang diperoleh pada coefficients pada Table 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,484. Sementara nilai $t_{tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,484 > 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau Hipotesis-1 diterima.

2) Hipotesis Kedua (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Masih berdasarkan output yang diperoleh pada coefficients pada Table 5 di atas diperoleh nilai $T_{Tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,307 < 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,197 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima, dan H_a atau Hipotesis-2 ditolak.

3) Hipotesis Ketiga (Motivasi Terhadap Kinerja)

Selanjutnya untuk hasil uji parsial variabel motivasi terhadap kinerja seperti yang disajikan pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,903. Sementara nilai $T_{Tabel} = 1,675$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,903 > 1,675$) dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,063 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a atau Hipotesis-3 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 4) Berdasarkan output yang diperoleh pada coefficients pada Table 5 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,046 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,790. Dengan hasil tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,046 > 2,790$) dengan nilai signifikan 0,000 berarti secara simultan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, dan H_a -diterima atau Hipotesis-4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa kompetensi yang ada pada bendahara OPD pada Kabupaten Mappi sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Menurut Arens et al (2012), kompetensi diperlukan bagi pengelola keuangan untuk memiliki pelatihan formal dalam perbendaharaan dan akuntansi, memiliki pengalaman praktis yang cukup dengan pekerjaan yang dilakukan, dan menerima pelatihan profesional reguler yang berkelanjutan. Selain menerima pendidikan tingkat universitas sebelum memulai karir mereka, pengelola keuangan dalam hal ini bendahara juga harus menjalani pelatihan berkelanjutan sepanjang karir mereka untuk memastikan pengetahuan mereka relevan dengan industry pengembangan profesional akuntansi dan keuangan.

Kompetensi telah terbukti secara konsisten memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja berbagai bendahara pemerintah di berbagai daerah. Oleh karena itu, berdasarkan bukti dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi cenderung memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara pemerintah daerah Kabupaten Mappi. Kompetensi terkait dengan peningkatan kinerja manajemen keuangan, kualitas audit, dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan, menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam mendorong efisiensi dan efektivitas dalam menangani tugas-tugas keuangan dalam perbendaharaan pemerintah daerah.

Kompetensi merupakan atribut yang melekat pada individu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kompetensi akan membantu seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu fungsi bendahara memegang peran penting dalam pengelolaan keuangan instansi (Bukhori et al., 2023). Bendaharawan adalah orang yang berada di garis terdepan dalam penyerapan dan pelaksanaan anggaran. Oleh karenanya, bendaharawan harus melakukan tiga hal, yaitu; selalu melakukan updating pengetahuan akuntansi pemerintah, updating tata laksana keuangan pemerintah, dan menjadi bendaharawan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiningsih (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rancangan penelitian ini adalah survey pada karyawan CV. Harapan Baru Surakarta. Populasi adalah 56 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Jenis data yang digunakan kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Itu teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi pustaka. Analisis data teknik yang digunakan regresi dengan moderasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial variabel membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Arti dari tidak berpengaruh yaitu disiplin kerja tidak memberikan dampak baik dalam meningkatkan kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Buruknya disiplin kerja yang dimiliki tentunya membuat kurang efektif suatu organisasi. Ketika banyak pegawai memiliki kedisiplinan yang rendah terutama dalam hal kehadiran maupun ketaatan pada aturan yang berlaku serta kurangnya etika kerja dari setiap pegawai maka tujuan organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja akan terganggu.

Menurut penelitian Yani & Andani (2024) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi pimpinan kepada pegawai dalam hal ini berkaitan dengan bendahara. Komunikasi dan koordinasi yang kurang baik dapat membuat pengaruh kedisiplinan tidak dapat dirasakan dalam upaya peningkatan kinerja. Hal yang sama terjadi pada bendahara OPD Kabupaten Mappi, dimana pimpinan OPD tidak dapat menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik dengan bendahara sehingga tingkat kedisiplinan bendahara tidak dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja baik individu maupun secara organisasi.

Hal tersebut terjadi karena pimpinan OPD memberikan kebebasan dan tidak melakukan pengontrolan sistem pengendalian intern dalam organisasi sehingga pegawai dalam hal ini bendahara bertindak sesuka hatinya. Hal ini dapat menjadi masalah bagi organisasi, jika bendahara yang diberi tanggungjawab tidak bertindak semestinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kompetensi yang masih rendah, disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan, etos kerja yang masih belum stabil, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan, menghasilkan bahwa motivasi yang ada pada bendahara OPD pada Kabupaten Mappi sudah tergolong baik, dan berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan tugas dan tanggungjawab.

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hal ini sejalan dengan *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan atau *Goal setting theory* yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Berdasarkan temuan penelitian, motivasi memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja bendahara dalam berbagai konteks. Meskipun motivasi berperan dalam

meningkatkan kinerja, dampaknya mungkin tidak selalu mencapai signifikansi statistik dalam konteks evaluasi kinerja bendahara. Oleh karena itu, perbaikan motivasi mungkin dapat memberikan dampak positif pada kinerja bendahara dalam beberapa konteks, namun signifikansi efek ini dapat bervariasi berdasarkan faktor organisasi dan regional tertentu (Diana et al., 2021).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Kalimutu Mitra Perkasa dengan analisis data menggunakan *Equation Model Partial Least Square*.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pengembangan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi. Kompetensi adalah pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja kompetensi ini juga harus didukung dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh bendahara dalam bekerja sehingga sikap kedisiplinan dalam bekerja dapat tercipta dan berdampak pada kinerjanya.

Menurut Simamora (2004) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga mengangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompetensi dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik.

Maka dari itu setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada setiap pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia yang baik sehingga setiap pegawai akan tertarik untuk meningkatkan skill dan juga kedisiplinan sehingga mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) secara individu dan akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut (Diana et al, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian dan pembahasan hasil yang telah dilakukan maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.
4. Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja bendahara OPD pada Kabupaten Mappi.

REFERENSI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33-46.
- Arens et. al. (2012). *Jasa Audit dan Assurance*. Edisi 14. Jakarta: Salemba.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi. Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bellizzi, J. A., & Hasty, R. W. (2000). The effects of hiring decisions on the level of discipline used in response to poor performance. *Management Decision*, 38(3), 154-159.

- Enceng, L. B., & Purwaningdyah, M. W. (2008). Improving the Competence of Local Government Apparatuses in Realizing Good Governance. *Journal of Civil Service Policy and Management*. Vol.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.0 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2012). *Administrative research methods*. Bandung: Alfabeta.
- Patahullah, P. (2021). Integritas Dan Profesionalisme ASN di Era Milenial. *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 2(2), 206-219.
- Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 15(2).
- Ramli, M. A., Hamzah, N., & Hasbi, A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 82-93.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Management of Indonesian Workers*, Jakarta, PT. *Literary Earth*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154-160.