

ABSTRAK

Fera Yunita / 2100861201117 / Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Jambi / Pembimbing 1 Ubaidillah, S.E., M.M / Pembimbing 2 Muhammad Emil, S.E., M.M

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Biro Umum Kantor Gubernur Jambi menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ditandai dengan penurunan jumlah pegawai dari 45 orang pada tahun 2020 menjadi 31 orang pada tahun 2024, menurunnya tingkat kehadiran dari 98% menjadi 85%, berkurangnya program pelatihan teknis dari 8 menjadi 3 kali/tahun, serta penurunan partisipasi pelatihan dari 60 menjadi 20 jam/pegawai/tahun. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mencakup landasan teori manajemen, manajemen sumber daya manusia (MSDM), disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kinerja pegawai yang dikembangkan berdasarkan kerangka pemikiran teoretis untuk membangun hipotesis penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan analisis regresi linear berganda. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 31 orang pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Jambi. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Gambaran umum objek penelitian menunjukkan bahwa Biro Umum Kantor Gubernur Jambi merupakan unit kerja strategis yang memiliki sejarah panjang sejak pembentukan Provinsi Jambi pada tahun 1957, dengan visi "Mewujudkan Pelayanan Prima dan Profesional dalam Mendukung Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Efektif dan Efisien." Struktur organisasi terdiri dari Kepala Biro Umum yang membawahi 10 sub bagian dengan tugas dan tanggung jawab yang mencakup ketatausahaan, rumah tangga gubernur dan wakil gubernur, urusan dalam, keuangan dan verifikasi, akuntabilitas aset, penggunaan dan pemeliharaan aset, pengelolaan kendaraan, persuratan dan arsip, serta tata usaha biro pimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $<0,001$ lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 atau 45,1% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 45,1%, sedangkan sisanya 54,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Secara parsial, ketiga variabel menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi kerja memiliki pengaruh terbesar (koefisien 0,814), diikuti motivasi

kerja (koefisien 0,467), sementara disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif (koefisien -0,411).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Jambi sebesar 45,1%. Kompetensi kerja menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, sehingga organisasi perlu fokus pada peningkatan kompetensi melalui program pelatihan yang lebih terstruktur dan sistem pengembangan SDM yang komprehensif. Evaluasi sistem disiplin kerja yang lebih fleksibel juga diperlukan untuk menghindari dampak negatif terhadap kreativitas dan inovasi pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai, Biro Umum Kantor Gubernur



ABSTRACT

Fera Yunita / 2100861201117 / The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Work Competence on Employee Performance at General Bureau of Jambi Governor's Office / Advisor 1st Ubaidillah, S.E., M.M / Advisor 2nd Muhammad Emil, S.E., M.M

Employee performance is the work result achieved by someone in carrying out the tasks assigned to them based on skills, experience, sincerity, and time. The General Bureau of Jambi Governor's Office faces challenges in human resource management characterized by a decrease in the number of employees from 45 people in 2020 to 31 people in 2024, declining attendance rates from 98% to 85%, reduction of technical training programs from 8 to 3 times/year, and decreased training participation from 60 to 20 hours/employee/year. This condition indicates the need for evaluation of factors affecting employee performance, especially work discipline, work motivation, and work competence.

Literature review in this research includes theoretical foundations of management, human resource management (HRM), work discipline, work motivation, work competence, and employee performance developed based on theoretical thinking framework to build research hypotheses. This research uses descriptive quantitative method with multiple linear regression analysis approach. Research data were obtained from respondents through questionnaires with 31 employees of the General Bureau of Jambi Governor's Office as respondents. Statistical analysis was carried out using SPSS 25 program. The sampling technique used census method where the entire population was used as research sample.

The general overview of the research object shows that the General Bureau of Jambi Governor's Office is a strategic work unit with a long history since the formation of Jambi Province in 1957, with the vision of "Realizing Excellent and Professional Services in Supporting Effective and Efficient Regional Government Administration." The organizational structure consists of the Head of General Bureau overseeing 10 sub-sections with duties and responsibilities covering administration, governor and deputy governor household affairs, internal affairs, finance and verification, asset accountability, asset use and maintenance, vehicle management, correspondence and archives, and administrative affairs of leadership bureau.

The results showed that simultaneously work discipline, work motivation, and work competence have a significant effect on employee performance with a significance value of <0.001 which is smaller than 0.05. The Adjusted R Square value of 0.451 or 45.1% indicates that the three independent variables are able to explain variations in employee performance by 45.1%, while the remaining 54.9% is explained by other factors not studied. Partially, all three variables show significant effects on employee performance with work competence having the greatest influence (coefficient 0.814), followed by work motivation (coefficient 0.467), while work discipline shows negative influence (coefficient -0.411).

The conclusion of this study is that there is a significant positive simultaneous effect between work discipline, work motivation, and work competence on employee performance at the General Bureau of Jambi Governor's Office by 45.1%. Work competence becomes the most dominant factor affecting employee performance partially, so organizations need to focus on improving competence through more structured training programs and comprehensive HR development systems. Evaluation of a more flexible work discipline system is also needed to avoid negative impacts on employee creativity and innovation.

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Work Competence, Employee Performance, General Bureau of Governor's Office

