Pengaruh Sikap, Pengetahuan, dan Keahlian Terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas

**1Syakdun Zanjjie**

**NPM : 198020063**

## *1Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia*

*\** *syakdunzanjjie3@gmail.com*

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine how the influence of work attitudes, work knowledge, and work skills on work discipline and their impact on employee performance. This study uses quantitative analysis with descriptive and verification methods (path analysis) to determine the condition of the variables and the relationship between the variables studied, so as to produce conclusions that will clarify the object of research. The population in this study were all employees at the Department of Transportation of the Anambas Islands Regency with a total of 281 people. Respondents in this study were selected through the Proportional Certified Random Sampling technique and the determination of the number of samples using the Slovin technique formula. Based on calculations, the sample who became respondents in this study were 80 people. The findings of this study are that partially all independent variables have a significant effect in a positive direction. The effect of work attitudes on employee work discipline is 39.99%, l the effect of work knowledge on employee work discipline is 24.51%, the effect of work skills on employee work discipline is 33.87%, and simultaneously the total influence of work attitude, work knowledge, and work skills variables on employee work discipline is 71.90%, while the influence of other variables outside the variables not examined is 28.10%, and the effect of work discipline on employee performance is 78.00%.*

***Keywords:*** *attitudes; knowledge, skills; discipline;employee performance.*

# PENDAHULUAN

Kabupaten Kepulauan Anambas terletak di Provinsi Kepulauan Riau yang terbentuk pada tahun 2008 dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan wilayah lainnya karena sebagian besar wilayahnya terdiri dari lautan dan pulau yang tersebar di Perairan Laut Natuna dan Laut Cina Selatan. Luas Kabupaten Kepulauan Anambas adalah ± 46.664,15 km², hanya 634,37 km² (1,3%) merupakan daratan, selebihnya 46.056,43 km² (98,7%) merupakan lautan. Dishub berperan penting untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan kelancaran mode transportasi. Kinerja Dishub dalam menjalankan tugasnya sangat ditentukan dengan sejauh mana organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang produktif. Sebagai aparatur pemerintahan, pegawai dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu dengan efisien agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan harapan agar kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil wawancara singkat dan *pra survey* yang dilakukan peneliti terhadap Kasubag kepegawaian, beliau menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait sumber daya manusia diantaranya, tidak berjalannya mekanisme pengelolaan data setiap unit kerja. Adapun permasalahan yang dialami Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas, yaitu:

Tabel 1

Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **Pencapaian**  **Kinerja (%)** | **Predikat** | **Keterangan** |
| 1. | 2016 | 90,20 | A | Baik Sekali |
| 2. | 2017 | 65,40 | D | Kurang |
| 3. | 2018 | 71,34 | C | Cukup |
| 4. | 2019 | 70,88 | C | Cukup |
| 5. | 2020 | 78,90 | C | Cukup |

*Sumber : Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas*

Data tersebut menunjukan bahwa pegawai Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas belum mencapai target, yaitu predikat A atau baik sekali. Oleh karena itu, dapat dikatakan kinerja Dishub belum optimal, sehingga akan menghambat dinas terkait untuk mencapai tujuan. Memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap dinas, tidak terkecuali Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas penulis melakukan *pra survey*. Berdasarkan *pra survey* yanag dilakukan, diketahui bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan belum optimal, jumlah skor rata – rata sebesar 70% dari target 100% yang telah ditetapkan oleh pihak dinas. Kondisi tersebut disebabkan masih kurang optimalnya kuantitas, kualitas dan inisiatif kerja dari pegawai. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas adalah kurangnya disiplin kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang cepat, dan tanpa kabar. Hal tersebut memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel rekapitulasi data kedisiplinan yang diperoleh dari bagian Kepegawaian, yaitu:

Tabel 2

Daftar Absensi Pegawai Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Daftar Hadir Pegawai** | | | | | | | | |
| **Tahun** | **Jumlah Pegawai** | **Cuti** | **Izin** | **Sakit** | **Alpa** | **Jumlah** | **Jumlah Hari Kerja** | **Persentase** |
| 2016 | 178 | 26 | 35 | 12 | 10 | 83 | 264 | 31% |
| 2017 | 183 | 33 | 31 | 10 | 11 | 84 | 264 | 31% |
| 2018 | 261 | 37 | 36 | 15 | 13 | 101 | 264 | 38% |
| 2019 | 277 | 43 | 30 | 22 | 9 | 104 | 264 | 39% |
| 2020 | 281 | 45 | 26 | 16 | 10 | 97 | 264 | 36% |

*Sumber : Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas*

Kedisiplinan pegawai juga menggambarkan bagaimana sikap, pengetahuan, dan keahlian pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari tabel absensi tersebut, bagaimana kedisiplinan dan kinerja saling berhubungan satu sama lain yang belum berjalan dengan efektif. Bagi pegawai yang kurang disiplin akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun demikian masih ada pegawai yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinannya dan masih mengulangi kesalahan. Menurut Diah (2015) bahwa disiplin kerja yang baik adalah apabila pegawai mematuhi peraturan, yakni pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur, berpakaian rapi, mampu menggunakan perlengkapan kerja dengan hati – hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Namun pada kenyataannya di Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas tidak semua pegawai memiliki sikap disiplin yang baik, masih ada pegawai yang datang terlambat, pulang cepat tanpa kabar.

Lebih lanjut, wawancara dengan Kebag Kepegawaian beserta beberapa pegawai terkait dengan disiplin kerja pegawai kurang optimal, diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah kurangnya sikap, pengetahuan, dan keahlian pegawai. Pengertian sikap menurut Robbins dan Judge (2016:92) merupakan pernyatan evaluatif baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa dan sikap merupakan tanggung jawab dengan pekerjaan dan juga komitmen didalam berorganisasi. Berdasarkan *pra survey*, diketahui bahwa kurangnya intensitas dan keluasan dalam bekerja telah menyebabkan pegawai tidak mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selanjutnya, pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan *pra survey*, diketahui bahwa pengetahuan pergawai masih kurang optimal, pegawai bermalas – malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan dinas akan sulit untuk dicapai.

Selain dari pengetahuan yang baik, keahlian juga merupakan perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keahlian juga bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Umar *et al.,* 2018). Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai belum dapat memberikan hasil kerja yang optimal baik itu perorangan atau bekerja sama dengan tim. Selain itu, masih banyak para pegawai yang baru lulus dari tes calon ASN langsung diperintahkan untuk bekerja tanpa diadakan pelatihan terlebih dahulu sesuai dengan bidangnya. Saat ini Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada bidang jasa dan pelayanan transportasi darat, laut dan udara agar dapat untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja pada Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya sikap, pengetahuan dan keahlian para pegawai dan kurangnya disiplin kerja. Disamping itu pengaruh sikap, pengetahuan dan keahlian mempunyai hubungan yang erat terhadap disiplin kerja agar terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini jika tidak segera dilakukan penanganan akan merugikan instansi.

# KAJIAN PUSTAKA

* 1. **Sikap**

Sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2016:99) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Menurut Azwar (2013:17) suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek. Menurut Blum dan Nylon (2011:154) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu kondisi kerja, pengawasan atasan, kerja sama antar rekan kerja, kesempatan untuk maju, keamanan, fasilitas kerja, dan imbalan. Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Blum and Nylon (2011:154) menambahkan terdapat beberapa jenis sikap kerja, yaitu sikap kerja yang efektif, efisien, dan prestatif. Adapun dimensi sikap dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Maringan *et al.* (2017:19) dimana dimensi sikap terdiri dari kepercayaan, evaluasi emosional, dan kecenderungan untuk bertindak.

* 1. **Pengetahuan**

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM kerena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Mussardo, 2019:4). Menurut Notoadmojo (2017:2) pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif menurut Notoatmodjo (2017:5) yaitu tahu *(know)*, memahami *(comprehension)*, aplikasi *(application)*, analisis *(analysis)*, sintesis *(synthesis)*, dan valuasi *(evaluation).* Adapun dimensi pengetahuan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mussardo (2019:13) dimana dimensi pengetahuan terdiri dari pendidikan, pengalaman, dan minat.

* 1. **Keahlian**

Keahlian adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Manurut Robbins & Judge (2016:61) keahlian adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna, sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Lian (2015:17) keahlian adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Dewi dan Utama (2016) serta Gibert *et al.* (2017:16) menambahkan bahwa keahlian (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Keahlian bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Umar *et al.*, 2018:22). Pegawai yang mempunyai keahlian kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan sebaliknya. Winata *et al.,* (2016:424) menyatakan bahwa keahlian merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keahlian yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun dimensi keahlian (*skill*) dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Winata *et al.,* (2016:424) dimana dimensi keahlian (*skill*) terdiri dari kecakapan, kepribadian, dan pelatihan.

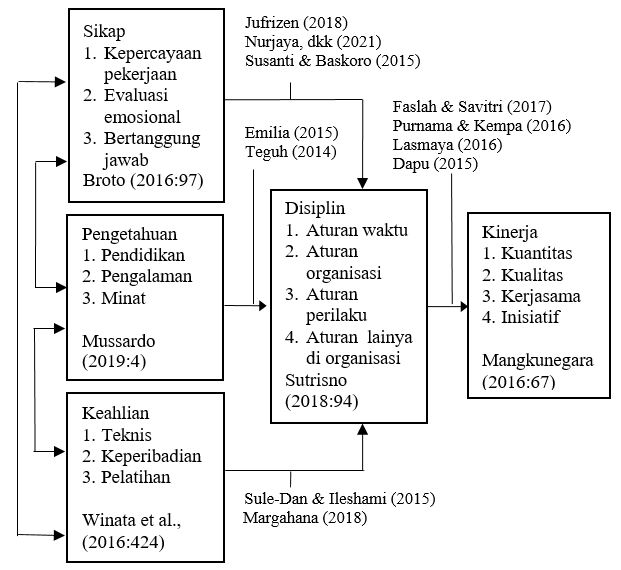
* 1. **Disiplin Kerja**

Disiplin akan diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan. Hamali (2016:213) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Ginting, 2018). Purnama dan Kempa (2016:7) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Rep *et al.* (2016:310) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu jumlah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang dapat dijadikan pegangan bersama, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pemimpin, perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan-Kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun dimensi disiplin kerja dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Sutrisno (2018:94) dimana dimensi disiplin kerja terdiri dari ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan organisasi dan instansi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

* 1. **Kinerja**

Perusahaan dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya agar dapat mencapai tujuan dibutuhkan kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Nursam (2017:9) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu sebagai alat evaluasi terhadap kinerja karyawan pada masa lalu dan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan serta memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan (Edison *et al.,* 2018:188). Menurut Ratnasari (2017:232) terdapat beberapa teknik yang dapat dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu *written essays, critical incidents, graphic rating*, *behaviorally anchored rating scales*, *group order ranking*, *individual rangking, dan paired comparison.* Selain itu, adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189), yaitu motivasi, kompetensi, disiplin, dan kompensasi. Adapun dimensi kinerja dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2016:67) dimana dimensi kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas Kerja, kerja sama, dan inisiatif.

Merujuk pada tinjauan kepustakaan dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan. Pada hakikatnya penelitian dengan menggunakan variabel sikap, pengetahuan, keahlian, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara parsial sudah pernah dilaksanakan. Namun, tidak banyak yang meneliti tentang pengaruh sikap, pegetahuan dan keahlian terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai secara bersamaan. Selain itu, penelitian dengan dengan menggunakan variabel yang sama belum pernah dilakukan di objek penelitian ini dilaksanakan. Berikut paradigma yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

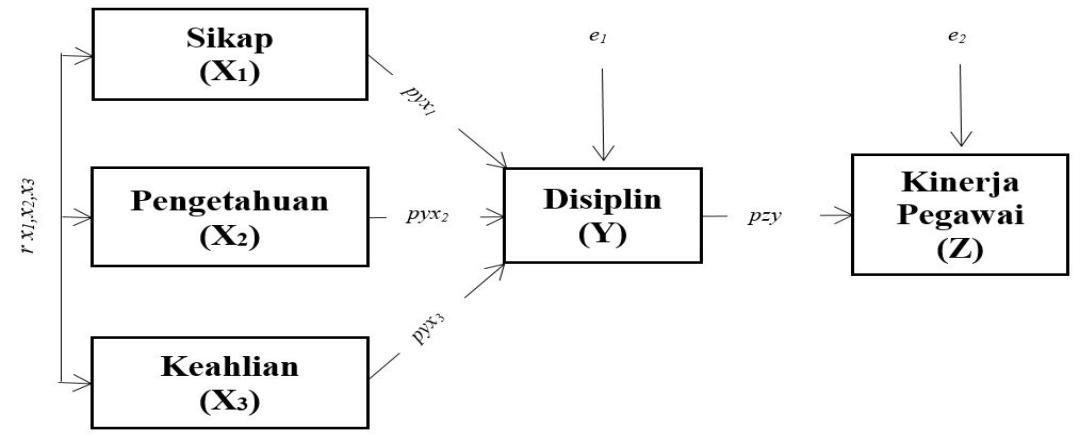
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Berdasarkan uraian paradigma pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengaruh antara sikap, pengetahuan dan keahlian terhadap disiplin pegawai.
2. Terdapat pengaruh sikap terhadap disiplin pegawai.
3. Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap disiplin pegawai.
4. Terdapat pengaruh keahlian terhadap disiplin pegawai.
5. Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

# METODE PENELITIAN

Secara umum metode penelitian adalah tahapan yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan informasi berupa data yang selanjutnya dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Silaen (2018:8) mengungkapkan metode penelitian adalah penjabaran, penguraian atau pengkajian mengenai metode ilmiah yang mencakup perencanaan, proposal atau desain penelitian, pelaksanaan penelitian, pengolahan dan analisis hasil penelitian sampai dengan penulisan laporan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif *(path analysis)* untuk mengetahui kondisi variabel dan hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas tentang obyek penelitian. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi sikap, pengetahuan, keahlian, disiplin dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran teori yang telah dikemukakan dan menjawab rumusan masalah. Adapun unit observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas yang bertempat di Jalan Soekarno Hatta Kel. Tarempa Selatan Kec. Siantan Selatan Kab. Kepulauan Anambas Prov. Kepulauan Riau.

Variabel dalam penelitian dikelompokkan menjadi tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (sikap, pengetahuan, dan keahlian), variabel penghubung (disiplin), dan variabel terikat (kinerja pegawai). Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas dengan jumlah sebanyak 281 orang, dimana 40 orang berstatus ASN dan 241 orang berstatus *non* ASN. Responden dalam penelitian ini dipilih melalui teknik *Proportional Sertified Random Sampling,* yaitu teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap - tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak atau serampangan (Sugiyono, 2018:85), serta penentuan jumlah sampel menggunakan rumus teknik *Slovin*. Berdasarkan perhitungan, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Berikut adalah model analisis jalur dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas tentang sikap (9 item pernyataan), pengetahuan (8 item pernyataan), keahlian (7 item pernyataan), disiplin (7 item pernyataan), dan kinerja (9 item pernyataan), diukur dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 80 responden. Setelah dilakukan pengecekan dan perhitungan seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai rhitung yang dimiliki tiap butirnya lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0.220, Artinya bahwa keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden sudah tepat untuk mengukur varibel sikap, pengetahuan, keahlian, disiplin, dan kinerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach’s Alpha* nilai koefisien reliabilitas instrumen penelitian berada diantara nilai 0.893 – 0.903. Artinya, hasil tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.7, yang berarti seluruh variabel penelitian yaitu sikap, pengetahuan, keahlian, disiplin dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Merujuk pada kriteria interprestasi nilai analisis deskriptif pada Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas, diketahui bahwagambaran kesuluruhan mengenai sikap kerja pegawai memberikan nilai kurang baik, dimensi kepercayaan memberikan gambaran yang paling tinggi, sedangkan dimensi tanggung jawab memberikan gambaran paling rendah. Gambaran mengenai pengetahuan kerja pegawai memberikan nilai kurang baik, dimensi pengalaman memberikan gambaran paling rendah. Gambaran mengenai pengetahuan kerja pegawai memberikan nilai kurang baik, dimensi kecakapan dan kepribadian memberikan gambaran yang paling rendah. Gambaran mengenai pengetahuan kerja pegawai memberikan nilai kurang baik, dimensi aturan organiasi dan aturan perilaku kerja memberikan gambaran yang paling rendah. Gambaran mengenai kinerja pegawai memberikan nilai kurang baik, dimensi kuantitas kerja memberikan gambaran yang terendah.

Untuk menguji kebenaran teori yang telah dikemukakan dan menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap, pengetahuan dan keahlian terhadap disiplin dan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Anambas akan dilakukan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS V.26 terhadap 80 responden. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dan kriteria hubungan diantara variabel bebas, diperoleh hasil bahwa hubungan antara variabel sikap dengan pengetahuan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.765, sedangkan variabel sikap dengan keahlian diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.758, dan variabel pengetahuan dengan keahlian diperoleh nialai koefisien korelasi sebesar 0.790. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hubungan antara varibel tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria keeratan hubungan tinggi (*high correlation*).Hasil analisis regresi berganda pada variabel sikap, pengetahuan dan kehalian terhadap disiplin pegawai Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas, dapat dijelaskan pada gambar dibawah sebagai berikut :

Tabel 3

*Output* hasil uji koefisien determinasi (R2) *sub* struktur pertama

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .875a | .870 | .861 | 1.82291 |
| 1. Predictors: (Constant), SIKAP, PENGETAHUAN, KEAHLIAN 2. Dependent Variable : DISIPLIN | | | | |

Berdasarkan *output* tersebut, nilai koefisien determinasi dapat diinterprestasika sebagai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi, dalam penelitian ini 87.04% disiplin kerja pegawai Dishub Kabuapeten Kepulauan Anambas dipengaruhi oleh variabel sikap kerja, pengetahuan kerja, dan keahlian kerja, sedangkan sisa 12.96% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4

*Output* hasil uji parsial (uji t) *sub* struktur pertama

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -2.647 | 1.545 |  | -1.714 | .001 |
| SIKAP | .348 | .059 | .501 | 7.350 | .000 |
| PENGETAHUAN | .141 | .050 | .338 | 3.796 | .000 |
| KEAHLIAN | .237 | .074 | .412 | 3.830 | .000 |
| a. Dependent Variable: DISIPLIN | | | | | | |

*Sumber : Kuesioner yang diolah SPSS 26.0*

Berdasarkan *output* analisis regresi beganda *(multiple regression analysis)* pada tabel 3, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari masing-masing variabel sikap, pengetahuan, dan keahlian terhadap disiplin kerja dengan bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

= 0,501 + 0,338 + 0,412 + *e*1

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap varibel terikat baik pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh secara langsung terhadap disiplin sebesar 25.10%, sedangkan variabel pengetahuan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin sebesar 13.11%, dan variabel keahlian berpengaruh langsung sebesar 16.97%.Sedangkan pengaruh tidak langsung (*in direct effect*) menunjukkan bahwa pengaruh sikap terhadap disiplin melalui pengetahuan sebesar 10.48%, sedangkan pengaruh sikap melalui keahlian sebesar 12.77%, dan pengaruh pengetahuan melalui keahlian sebesar 8.61%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel sikap kerja, pengetahuan kerja, dan keahlian kerja terhadap disiplin kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung secara berturut-turut adalah sebesar 35.58%, 21.72%, dan 29.74%. Berikut adalah pola hubungan antar variabel sikap kerja, pengetahuan kerja, dan keahlian kerja terhadap disiplin kerja, yaitu :

**SIKAP**

**KEAHLIAN**

**DISIPLIN**

**PENGETAHUAN**

0.790

0.758

0.765

0.338

0.501

0.412

0.425

Gambar 3

Diagram jalur *sub* struktur pertama

Lebih lanjut, pengujian pada *sub* struktur kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas. Adapun *output* hasil uji *sub* struktur kedua, adalah berikut :

Tabel 5

*Output* hasil uji koefisien determinasi (R2) *sub* struktur kedua

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .827a | .780 | .768 | 2.14037 |
| 1. Predictors: (Constant), DISIPLIN 2. Dependen Variabel : KINERJA | | | | |

Tabel 6

*Output* hasil uji parsial (uji t) *sub* struktur kedua

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.547 | .842 |  | 6.511 | .000 |
| KEAHLIAN | .627 | .031 | .897 | 18.900 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh nilai koefisien jalur ρzy sebesar 0.897 dan nilai R2YX sebesar 0.780 atau 78.00%, dengan nilai R2YX tersebut dapat diperoleh pengaruh dari faktor lain (*error*) sebesar 22.00% diterapkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian diperoleh persamaan *sub* struktur 2 sebagai berikut :

Z = 0,897 + 0,469

Untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang direpresentasikan oleh persamaan pada *sub* struktur 2, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.000, nilai tersebut kecik dari 0.05, sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 78.00%. Berikut adalah pola hubungan antar disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu :

**DISIPLIN**

**KINERJA**

0.897

0.469

Gambar 4

Diagram jalur *sub* struktur pertama

* + 1. **Pengaruh sikap terhadap disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui sikap kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sikap kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Bersarnya pengaruh parsial dari sikap kerja terhadap disiplin kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 38.99%.Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alias (2018) bahwa sikap kerja yang tidak disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teguh (2019) dimana dalam variabel kompetensi terdapat dimensi sikap yang berhubungan dengan disiplin pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rosnaini dan Husrudy Tanjung (2019) yang menunjukkan sikap merupakan salah dari dimensi disiplin dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas. Irfan *et al.* (2020) dari hasil penelitian nya menyatakan sikap merupakan bagian dimensi dari variabel disiplin yang harus ditingkatkan bagi setiap pegawai dan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

* + 1. **Pengaruh pengetahuan terhadap disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui pengetahuan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, pengetahuan kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Besarnya pengaruh parsial dari pengetahuan kerja terhadap disiplin kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 24.51%.Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kuncoro (2019) menyatakan bahwa kompetensi yang merupakan bagian dari pengetahuan pegawai mempengaruhi hasil dari kinerja, semakin baik pengetahaun pegawai maka hasil kinerja juga semakin baik dan tingkat disiplin juga tinggi. Saprudin (2018) menyatakan bahwa pengetahuan adalah objek yang dimiliki setiap orang seperti mata, hidung, telinga dan lain sebagainya, dimana bisa digunakan untuk bekerja lebih maksimal dan disiplin terhadap aturan-aturan yang ada. Alias (2018) menyatakan bahwa semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman karyawan maka semakin disiplin hasil kerja yang dikerjakan nya. Herlina (2014) menunjukkan hasil penelitian tentang pendidikan seorang pegawai berpengaruh pada hasil kerja dimana hasil kerja tersebut akan lebih disiplin serta tepat waktu.

* + 1. **Pengaruh keahlian terhadap disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui keahlian kerja berpengaruh terhadap disiplin, keahlian kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Bersarnya pengaruh parsial dari keahlian kerja terhadap disiplin kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 33.87%.Hasil penelitian yang telah dilakukan Azis (2018) menunjukkan bahwa didalam kompetensi terdapat keahlian atau keterampilan pegawai, dimana keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan penempatan pegawai sesuai bidang keahlian akan memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja dan akan membuat pegawai lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Agus (2021) menyatakan pelatihan merupakan bagian dari keahlian seorang pegawai mengerjakan beban kerja secara baik dan disiplin. Rahmad (2018) hasil penelitian nya menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan hasil yang positif dan signifikan bagi pegawai dan pelatihan juga mengajarkan pegawai untuk lebih bisa memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin. Aziz (2018) hasil dari penelitian tentang promosi bisa meningkatkan minat para pegawai untuk lebih baik dalam bekerja dan lebih disiplin dalam menaati semua peraturan yang ditetapkan. Kuncoro (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan keahlian para pegawai adalah memberikan motivasi agar pegawai bisa memberikan hasil kerja yang baik dan disiplin pada peraturan-peraturan yang ditentukan.

* + 1. **Pengaruh sikap, pengetahuan, dan keahlian terhadap disiplin kerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) sikap kerja, pengetahuan kerja, dan keahlian kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dishub Kabupaten Kepulauan Anambas.Besarnya pengaruh total atau simultan adalah sebesar 71.90%, sedangkan pengaruh variabel lain diluar penelitian ini adalah sebesar 28.10%. Menurut Mangkunegara (2016:271) ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai, yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, (2) kejelasan dan pemerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja, dan (3) tingkat motivasi pekerjaan. Azwar (2011) sikap merupakan komponen dari kognitif, efektif dan konatif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek, apabila sikap atau *attitude* seorang pegawai baik maka itu disertakan dengan pengetahuan dan keahlian yang baik. Robbin dan Judge (2016:73) sikap sebagai pernyataan efaluasi baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, individu, atau peristiwa, hal ini digambarkan dengan pengetahuan dan keahlian pegawai maka akan membentuk sikap atau *attitude* yang baik dan disiplin

* + 1. **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dishub Kabupaten Kepualauan Anambas sebesar 78.00%, sedangkan pengaruh dari luar variabel disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 22.00%. Hasil penelitin ini sejalan dengan Agus (2021) menyatakan disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasnya seseorang yang berhasil dalam meningkatkan kinerja adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Rahmad (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia utuk mengubah suatu perilaku serta sebai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaraan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan berperilaku baik untuk mendapat kan hasil kinerja yang lebih baik. Setiaji *et al.* (2021) menunjukkan hasil penilitian bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Firman (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam mencapai suatu target. Sitorus (2016) menyatakan disiplin mempunyai dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Dapu (2015) hasil dari penilitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara deskriptif sikap kerja pegawai diinterprestasikan dalam kriteria kurang baik, indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu, mengenai kemampuan mengendalikan diri pada saat bekerja dan kemampuan mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Pengetahuan kerja pegawai diinterprestasikan dalam kriteria kurang baik, indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu, mengenai berminat untuk meningkatkan pengetahuan pada pekerjaan saat ini dan pemahaman menghadapi tugas yang diberikan. Keahlian kerja pegawai diinterprestasikan dalam kriteria kurang baik, indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu, mengenai kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan komitmen dalam mengerjakan pekerjaan. Disiplin kerja pegawai diinterprestasikan dalam kriteria kurang baik, indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu, mengenai ketaatan terhadap SOP yang berlaku. Kinerja pegawai diinterprestasikan dalam kriteria kurang baik, indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu, mengenai penyelesaian pekerjaan yang sesuai target kerja.

Hasil analisis secara verifikatif dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis),* menemukan bahwa secara parsial seluruh variabel independen berpengaruh secara signifikan dengan arah positif. Adapun total pengaruh sikap kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 39.99%, total pengaruh pengetahuan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 24.51%, total pengaruh keahlian kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 33.87%, dan secara simultan total pengaruh variabel sikap kerja, pengetahuan kerja, dan keahlian kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 71.90%, sedangkan pengaruh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti sebesar 28.10%, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78.00%.

# REFERENCES

Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (14th ed.). Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD.* (26th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.

Alias, S., S. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 1 Nomor 1 (2018) Oktober.

Azwar, S. (2011) Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya (Edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Kasmir. (2016). Dasar-Dasar Perbankan, edisi resvisi, Penerbit : Raja Grafindo Persda, Jakarta.

Lian, B. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai. Noer Fikri Offset, Palembang.

Mangkunegara, A., P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mussardo, G. (2019). Statistical Field Theor, 53(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Notoatmodjo, (2017). Metedologi penelitian kesehatan: Jakarta PT.Rineka Cipta

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2(2).

Purnama, C. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya citrasurya indoprima. Agora, 4(2), 33-39.

Ratnasari, A. D., Dwiyanto, A., Psi, S., & Psi, M. (2017). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi (Doctoral dissertation, Fakultas Psikologi).

Robbins, S., P. & Judge, T., A. (2016). Organizational Behavior. Edisi 15. United States of America: Pearson.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Manajemen (7th ed.). Jakarta: PT. Indeks.

Saprudin, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Journal of information system, applied, management, accounting and research, 2(1), 14-19.

Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4. Jakarta: Kencana.

Umar . (2018). *Perilaku Organisasi. Bandung* : Pustaka Setia.

Winata dkk., (2016:424) *Manajemen Kearsipan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

.