

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Yohanes Dakhi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 32 pegawai. Penganalisaan data dilakukan melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melaksanakan pengolahan data penelitian. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} (2,079) > t_{tabel} (1,549)$ pada tingkat signifikan 0,05. (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (2,228) > t_{tabel} (1,549)$ pada tingkat signifikan 0,05. (3) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} (16,675) > F_{tabel} (3,328)$ pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau $R^2 = 0,535$ artinya variable kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan.

Kata Kunci : *Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pada Era globalisasi baik swasta dan pemerintah selalu melakukan perbaikan-perbaikan pada tatanan kemajuan organisasi agar mampu bersaing dengan organisasi yang ada di sekitarnya baik pada tingkat daerah, nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi harus mampu memberi kontribusi yang baik dan tepat bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Seiring adanya perkembangan yang sangat pesat itu sehingga dibutuhkan kemampuan kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi tersebut dapat tercapai sesuai yang diharapkan sebelumnya.

Kantor camat Fanayama suatu organisasi pemerintah yang dituntut untuk berbenah diri dalam memberikan pelayanan yang Prima bagi masyarakat. sehingga masyarakat dapat merasakan dampak yang positif dari pelayanan yang diberikan.

Dalam pelayanan kepada masyarakat sangat dibutuhkan suatu kompetensi dan kedisiplinan bagi setiap pegawai yang ada di dalamnya Wibowo (2012:104). Yang menyatakan kompetensi

merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik.

Dari pengamatan penulis adanya ketidak sesuaian kompetensi pegawai sehingga tidak tercapainya standar kinerja yang ditetapkan oleh Kantor Camat tersebut dan kedisiplinan yang kurang diperhatikan oleh pegawai lihat dari kesadaran dan ketaatan dalam mengikuti aturan-aturan dan regulasi serta norma-norma dan etos kerja yang ada didalam organisasi khususnya kantor camat Fanayama. Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Gambaran latar belakang penelitian diatas maka penulis perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama tahun 2021”

B. TIJAUAN LITERATUR

1. Konsep Kompetensi

Menurut Serdamayanti (2008:126) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”. Kemudian, menurut Wibowo (2012:324) bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas serta didukung oleh setiap pekerjaan tersebut”.

2. Konesp Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2012:825) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

3. Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Yani (2012:117) bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kemudian, menurut Moeheriono (2014:61) bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi”.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Moeheriono (2012:10) hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Kemudian, menurut Clelland dalam Pramularso (2018) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Masasti dalam Irawan dan Suryani (2018) menyatakan “pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal”. Kemudian, “Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja seseorang tersebut”, Sinambela dalam Irawan dan Suryani (2018).

6. Indikator Kompetensi

Menurut Moeheriono dalam Pramularso (2018) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

7. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

8. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut John Bernadi Erwansyah dkk (2018) menyebutkan ada enam dimensi yang digunakan mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

1. Kualitas, hasil aktivitas yang mendekati sempurna, artinya menyesuaikan beberapa cara ideal untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang didapat yang disebutkan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan (tepat waktu) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan, mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan melaksanakan fungsinya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta campur tangan pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, merupakan komitmen kerja dari karyawan terhadap perusahaan, tanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai keinginan yang ditetapkan perusahaan.

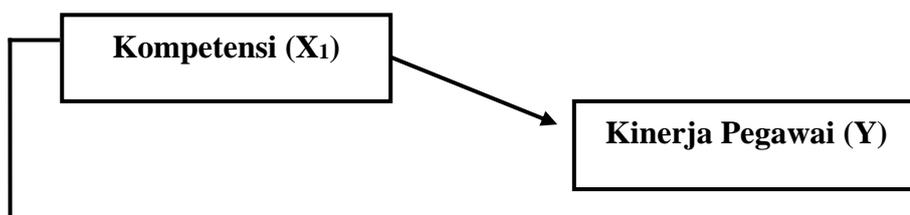
9. Penelitian Terdahulu

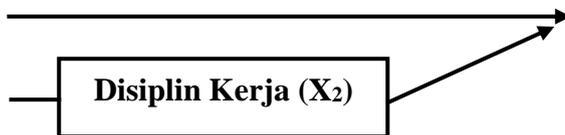
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bentari Faka (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat hubungan simultan kompetensi dan displin kerja terhadap kinerja pegawai 0,897, artinya hubungan simultan antar kedua variabel positif dan signifikan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,805% atau 80,5% berarti nilai sebesar 80,5% kinerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 19,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan uji F hitung dibandingkan dengan F tabel berdasarkan hitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa nilai F hitung = 97,172 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,195, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi.

10. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada tujuan penelitian serta teoritis yang dikemukakan oleh beberapa ahli bahwa semakin baik kompetensi dan disiplin pegawai yang dimiliki individu maupun kelompok dalam suatu organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula sesuai yang diharapkan oleh instansi. Hal dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir





C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif penelitian ini terdiri dari tiga variabel, peneliti tertarik menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena dalam metode penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih secara objektif terhadap fenomena yang terjadi pada objek tertentu.

2. Data Penelitian

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian melalui penyebaran angket kepada responden.

3. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 21.0 for windows*, maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut (Supranto, 2009:73):

$$Y = f(X_1, X_2) \text{ atau}$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan metode Ordinary Last Square (OLS) dengan rumus berikut (Gujarati, 2006:122):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1X_1 + \hat{\beta}_2X_2 + e$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen penelitian tentang variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$\tilde{Y} = 8,644 + 0,356 X_1 + 0,406 X_2$$

Koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki tanda yang positif. Untuk (b_0) sebesar 8,644 adalah konstan merupakan nilai variabel kinerja pegawai ketika variabel kompetensi dan disiplin kerja normal. Koefisien regresi untuk (b_1) sebesar 0,356 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kompetensi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,356 satuan. Koefisien regresi untuk (b_2) sebesar 0,406 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,406 satuan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dapat dilihat dibawah ini :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 2,079 dengan tingkat signifikan sebesar 0,047 sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $32-2-1=29$ sebesar 1,549. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,228 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034 sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $32-2-1=29$ sebesar 1,549. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.
3. Berdasarkan Nilai F_{hitung} sebesar $16,675 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,328 pada df numerator 29 pada $\alpha = 5\%$ (0,000). Artinya semua variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas sehingga penulis memberikan beberapa saran pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan :

1. Bagi pihak organisasi Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, supaya lebih memperhatikan kompetensi dan disiplin kerja dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawai. Meningkatkan *skill* pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga nantinya pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Memperhatikan waktu dan kerja yang berlaku pada suatu instansi berdasarkan kehadiran pegawai, jam masuk kerja kantor, kesadaran dalam bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.
2. Diharapkan agar pegawai lebih baik lagi dalam melaksanakan kedisiplinan. Karena disiplin kerja yang baik akan memberikan hasil yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Erwansyah, Memed, dkk. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. (Vol. 7 No. 1; 32-40).
- Faka, Bentari dan Nuridin. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. (Vol. 6 No. 2; 1-11).
- Gujarti, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika Jilid 1*. Alih Bahasa: Mulyadi, A. Mulyadi Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irawan, Aditya dan Suryani, Nanik. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 7; (1-14).
- Moehariono. 2012. *Perilaku Organisasi*. PT Indek Kelompok Gramedia.
- Pramularso, yani, Eigis. 2018. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Volume II; (1-7).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jaufani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Gafindo Pesada. Jakarta.

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.