
Kunci untuk meningkatkan kinerja (*The key to improving performance*)

Noer Yasmin Supriyadi¹, Alit Sarino^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: alitsarino@upi.edu

ABSTRAK

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja. Artikel ini membahas hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai pada salah satu Dinas di Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Ukuran populasi sebanyak 42 responden. Responden pada penelitian ini adalah pegawai sekretariat. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi dan disiplin kerja.

Kata kunci: kompetensi; disiplin kerja; kinerja

ABSTRACT

Employees' performance are influenced by many factors, there are competence and work discipline. This article discusses the result of research on the impacts of competence and work discipline on employees' performance in one of Department at Kabupaten Garut. This study used explanatory survey method with questionnaire as the data collection technique. The population of this study consists of 42 respondents who are the secretariat employees'. The result of this study shows that the competence and work discipline has positive effects on employees' performance, both partially and simultaneously. Because of that, employees' performance can be improved by increased the competence and work discipline.

Keyword: *competency; work discipline; employees' performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya mengharapkan suatu keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan

Received: Agustus 2018, **Revision:** November 2018, **Published:** Januari 2019

perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu organisasi. (Casio, 2006).

Permasalahan yang menarik untuk dikaji pada sumber daya manusia yaitu masalah kinerja. Kinerja (*performance*) dimaknai sebagai prestasi kerja atau sebagai tingkat pencapaian hasil, seseorang karyawan/pegawai yang sedang berlangsung. (Sampe, 2014). Kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. (Sudarmanto, 2015).

Pada umumnya organisasi percaya bahwa keunggulan bersaing harus mengusahakan tercapainya kinerja individual yang optimal, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kinerja tim kerja dan pada akhirnya akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Makawi, Normajatun, & Haliq, 2015)

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Ditemukan fakta bahwa masih banyak terdapat pegawai yang tidak masuk kerja, datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai target yang telah ditetapkan, dan latar belakang pendidikan pegawai yang memiliki gelar kesarjanaan tidak linier dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya saat ini.

Hal tersebut tentunya menuntut organisasi untuk selalu berusaha menemukan cara atau kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja (Setiyono, 2017). Faktor kompetensi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan kepribadian untuk menghasilkan suatu prestasi kerja. (Novita, 2015)

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. (Rande, 2016)

Untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam bidang kerja tertentu, tentunya diperlukan kompetensi yang tinggi dan memadai. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai mempunyai peranan yang sangat penting karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Ukuran-ukuran untuk melihat kompetensi dilihat dari indikator-indikator berikut menurut Spencer & Spencer (Yuniarsih & Suwatno, 2016)

1. Kompetensi Berprestasi dan Tindakan (*Achievement and Action*), terdiri dari:
 - a. *Achievement Orientation* (ACH) yaitu perhatian untuk bekerja dengan baik atau berkompetensi melampaui standar.
 - b. *Concern for Order, Quality and Accuracy* (CO) yaitu pemicu utama untuk mengurangi ketidakpastian dalam lingkungan sekitar. CO meliputi memonitor dan mengecek pekerjaan, menekankan pada kejelasan peran dan fungsi, membuat dan memelihara sistem informasi.
 - c. *Initiative* (INT) merupakan preferensi untuk mengambil tindakan. Initiative meliputi melakukan lebih dari yang diperlukan atau diharapkan dalam pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa seorangpun memintanya, yang akan meningkatkan atau hasil pekerjaan dan menghindari masalah, atau menemukan atau menciptakan peluang baru.
 - d. *Information Seeking* (INFO) yaitu keinginan untuk mengetahui lebih banyak tentang sesuatu, orang atau masalah-masalah yang memicu pencarian informasi.
2. Kompetensi Melayani (*Helping and Human Service*), terdiri dari:
 - a. *Interpersonal Understanding* (IU) yaitu kemampuan untuk mengerti orang lain, yaitu kemampuan untuk mendengar dan mengerti ekspresi, pemikiran, perasaan yang tidak terucapkan, dan perhatian pada orang lain.
 - b. *Customer Service Orientation* (CSO) yaitu kemampuan untuk membantu dan melayani orang lain agar keinginannya terpenuhi.
3. Kompetensi Mempengaruhi (*Influence*), terdiri dari:
 - a. *Impact and Influencing* (IMP) yaitu kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau membuat orang lain terkesan dengan tujuan untuk mendapatkan dukungan orang lain.
 - b. *Organizational Awareness* (OA) yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi pengambil keputusan yang sebenarnya dan individu yang dapat mempengaruhi orang lain serta memprediksi bagaimana suatu kejadian akan mempengaruhi individu atau kelompok dalam organisasi.
 - c. *Relationship Building* (RB) yaitu membangun hubungan perkawanan atau hubungan jaringan dengan orang lain.
4. Kompetensi Mengelola (*Managerial*), terdiri dari:
 - a. *Developing Others* (DEV) yaitu kemampuan untuk mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain.
 - b. *Directiveness* (DIR) yaitu kemampuan untuk memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi.
 - c. *Teamwork and Cooperation* (TW) yaitu kemampuan untuk bekerjasama dalam sebuah tim dan mengajak orang lain untuk bekerjasama.
 - d. *Team Leadership* (TL) yaitu kemampuan mengambil peran sebagai pemimpin disebuah tim.

5. Kompetensi Berfikir (*Cognitive*), terdiri dari:
 - a. *Analytical Thinking* (AT) yaitu kemampuan untuk memahami situasi dan memecahkan masalah dengan jalan memecahkan masalah tersebut kedalam bagian bagian kecil dan memecahkannya secara sistematis.
 - b. *Conceptual Thinking* (CT) yaitu kemamuan untuk dapat menghubungkan suatu permasalahan yang kompleks dengan sumber masalahnya.
 - c. *Expertise* (EXP) yaitu kemampuan untuk mengembangkan keahlian atau mendistribusikannya pada orang lain.
6. Kompetensi Kepribadian yang Efektif (*Personal Effectiveness*), terdiri dari:
 - a. *Self Control* (ST) yaitu kemampuan untuk menjaga emosi dan mencegah tindakan negatif ketika terdesak atau berhadapan dengan situasi atau kondisi yang tidak diinginkan.
 - b. *Self Confidence* (SCF) yaitu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. SCF meliputi menampilkan kepercayaan diri pada keadaan yang menantang, dalam mencapai keputusan atau mengemukakan pendapat daqn belajar dari kesalahan.
 - c. *Flexibility* (FLX) yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, individu atau kelompok.
 - d. *Organizational Commitment* (OC) yaitu kemampuan dan keinginan untuk menyatukan tujuan pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

Disiplin kerja

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, norma, hukum dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja sangat perlu dalam organisasi, karena dapat memperlancar tujuan pencapaian tujuan organisasi (Inayati, 2014).

Disiplin kerja adalah sikap sadar dan sedia seorang pegawai untuk menaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi secara sukarela (Faradina & Sojanah, 2018).

Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik bahkan tanpa diawasi oleh pengawas. Pegawai yang disiplin tidak akan melakukan hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. (Hersona & Sidharta, 2017)

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi sulit dalam mewujudkan tujuannya. (Suswardji, Hasbullah, & Albatross, 2012)

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2017), diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan pimpinan**
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. **Balas jasa**
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan**
Keadilan ikut mendorong kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja pegawai yang baik.
5. **Waskat**
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. **Sanksi hukum**
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani oleh bawahannya. Hal ini akan memelihara kedisiplinan pegawai.
8. **Hubungan kemanusiaan**
Hubungan yang harmonis antar sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal harus tetap dijaga agar selalu harmonis.

Kinerja

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. (Priyono, 2010)

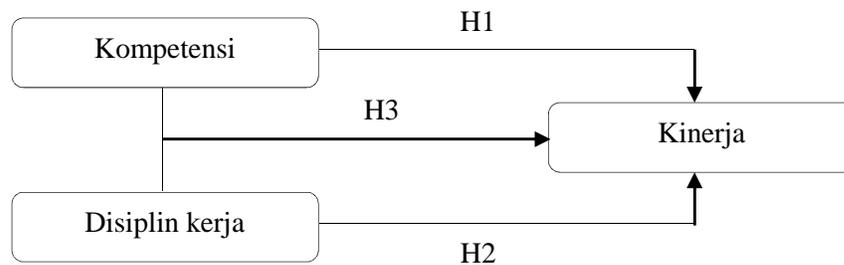
Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai (Mathis & Jackson, 2011). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016).

Dari beberapa definisi kerja menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

(Gomes, 2003) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja: Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas: Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama: Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Tanggungjawab: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif: Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas diri: Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

Berdasarkan *literature review* sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan *theoretical framework* sebagai berikut:



Gambar 1 *Theoretical framework*

H1 = terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

H2 = terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

H3 = terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, dengan populasi sebanyak 42 orang pegawai pada salah satu Dinas di Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket dengan skala *likert*. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam mengolah data adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan gambaran tentang pandangan responden mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja yang digambarkan dalam bentuk frekuensi, persentase, dan skor rata-rata. Statistik inferensial digunakan untuk melihat dampak dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Kemudian teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa gambaran tingkat kompetensi berada pada kategori tinggi yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

Tabel 1.
Gambaran Variabel Kompetensi

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	2	0,24
Tidak Setuju	19	2,26
Ragu-ragu	107	12,74
Setuju	469	55,83
Sangat Setuju	243	28,93

Sumber: Data terolah

Untuk melihat gambaran indikator dari variabel kompetensi maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

Tabel 2
Gambaran Variabel Kompetensi dalam Skor Rata-rata

Indikator	Skor Rata-rata
Kompetensi berprestasi dan tindakan	4,12
Kompetensi melayani	4,07
Kompetensi memimpin	4,13
Kompetensi mengelola	4,09
Kompetensi berfikir	4,03
Kompetensi kepribadian yang efektif	4,16

Sumber: Data terolah

Variabel kompetensi berada pada kategori setuju dengan persentase 55,83%. Berdasarkan skor rata-rata, indikator tertinggi yaitu indikator kompetensi kepribadian yang efektif dengan skor 4,16. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator kompetensi berfikir dengan skor 4,03.

Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa gambaran tingkat disiplin kerja berada pada kategori tinggi yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

Tabel 3.
Gambaran Variabel Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	1	0,15
Tidak Setuju	27	4,02
Ragu-ragu	49	7,29
Setuju	317	47,17
Sangat Setuju	278	41,37

Sumber: Data terolah

Untuk melihat gambaran indikator dari variabel disiplin kerja maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

Tabel 4.
Gambaran Variabel Disiplin Kerja dalam Skor Rata-rata

Indikator	Skor Rata-rata
Tujuan dan kemampuan	4,51
Teladan pimpinan	4,21
Balas jasa	3,82
Keadilan	4,24
Waskat	4,07
Sanksi hukum	4,30
Ketegasan	4,25
Hubungan kemanusiaan	4,50

Sumber: Data terolah

Variabel disiplin kerja berada pada kategori setuju dengan persentase 47,17%. Berdasarkan skor rata-rata, indikator tertinggi yaitu indikator tujuan dan kemampuan dengan skor 4,51. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator balas jasa dengan skor 3,82.

Kinerja

Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa gambaran tingkat kinerja berada pada kategori tinggi yang digambarkan melalui frekuensi dan persentase.

Tabel 5.
Gambaran Variabel Kinerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Tidak Setuju	7	0,88
Ragu-ragu	46	5,76
Setuju	404	50,63
Sangat Setuju	341	42,73

Sumber: Data terolah

Untuk melihat gambaran indikator dari variabel kinerja maka dapat dideskripsikan melalui perhitungan skor rata-rata pada tabel berikut:

Tabel 6.
Gambaran Variabel Kinerja dalam Skor Rata-rata

Indikator	Skor Rata-rata
Kuantitas kerja	4,43
Kualitas kerja	4,29
Pengetahuan tentang pekerjaan	4,32
Kreativitas	4,11
Kerjasama	4,32
Tanggung jawab	4,48
Inisiatif	4,24
Kualitas diri	4,40

Sumber: Data terolah

Variabel kinerja berada pada kategori setuju dengan persentase 50,63%. Berdasarkan skor rata-rata, indikator tertinggi yaitu indikator tanggung jawab dengan skor 4,48. Sedangkan indikator terendah yaitu indikator kreativitas dengan skor 4,11.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh dari pengolahan data menggunakan *Microsoft Office Excel 2010*, sehingga didapatkan hasil nilai T_{hitung} sebesar 5,4820 dan nilai $T_{tabel(0,05;42-2-1)}$ sebesar -1,6849. Dengan demikian, nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ ($5,4820 > -1,6849$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja”.

Untuk koefisien korelasi antara variabel kompetensi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,6504. Apabila dihubungkan dengan kriteria interpretasi koefisien korelasi berada pada rentang 0,60-0,799 yaitu pada kategori kuat. Dan koefisien determinasi kompetensi terhadap kinerja yaitu 42,3%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh dari pengolahan data menggunakan *Microsoft Office Excel 2010*, sehingga didapatkan hasil nilai T_{hitung} sebesar 7,7154 dan nilai $T_{tabel(0,05;42-2-1)}$ sebesar -1,6849. Dengan demikian, nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$ ($7,7154 > -1,6849$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja”.

Untuk koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,7695. Apabila dihubungkan dengan kriteria interpretasi koefisien korelasi berada pada rentang 0,60-0,799 yaitu pada kategori kuat. Dan koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja yaitu 59,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan perhitungan hipotesis regresi ganda dari pengolahan data menggunakan *Microsoft Office Excel 2010* maka diperoleh Fhitung Ftabel dengan nilai 45,0576 0,0514. Karena nilai Fhitung Ftabel dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, “terdapat pengaruh positif antara kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat di Dinas Pendidikan Kabupaten Garut”.

Persamaan regresi ganda untuk hipotesis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah $= 21,5654 + 0,6183(X1) + 0,8476(X2)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu level variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi kompetensi pegawai dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Hasil nilai perhitungan korelasi yang didapat sebesar 0,8191, ini berarti nilai korelasi tersebut berada pada rentang antara 0,80-1,000 dan berada pada kategori sangat kuat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat dari variabel kompetensi (X1), variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 67%. Artinya secara simultan kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 67%. Sedangkan 33% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompetensi yang meliputi kompetensi berprestasi dan tindakan, kompetensi melayani, kompetensi memimpin, kompetensi mempengaruhi, kompetensi berfikir, dan kompetensi kepribadian yang efektif berada pada kategori tinggi. Disiplin kerja yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan berada pada kategori tinggi. Kinerja yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif, dan kualitas diri berada pada kategori tinggi.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, itu artinya apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, kompetensi pegawai yang baik dan memadai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang baik, pegawai sadar dan bersedia untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, pegawai juga akan tetap bekerja dengan baik bahkan tanpa diawasi oleh atasan/pimpinan. Begitupun dengan kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Casio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife and Profits*. Singapore: Mc. Graw Hill International.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 8-18.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 528-537.
- Inayati, A. (2014). Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 86-91.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, 16-26.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novita, D. I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 65-82.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *eJurnal Katalogis*, 101-109.
- Sampe, M. S. (2014). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin. *JUPITER*, 22-25.
- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 215-225.
- Setiyono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *EKSIS*, 21-32.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suswardji, E., Hasbullah, R., & Albatross, E. (2012). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*, 955-979.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.