
PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA SALAH SATU INSTANSI DI KOTA BANDUNG)

Fitri Aryani¹, Aan Hardiyana², RD Okky Satria³, Adhie Fasha Nurhadian⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung^{1,2,3,4}

Email: fitriaryani@gmail.com¹, aan@stiepas.ac.id², okky@stiepas.ac.id³, adhie@stiepas.ac.id⁴

ABSTRACT

Researchers researched to determine the effect of Competence and Work Discipline on the Performance of Regional Office Employees III of the Bandung City State Civil Service Agency. Furthermore, this research analyzes the factor that has the most dominant influence between Competency and Work Discipline on the Performance of Employees at the Regional Office III of the State Personnel Agency for the City of Bandung.

Based on path analysis research, the competency and discipline variables on the performance of employees of the Regional Office of the Bandung City State Civil Service Agency are declared valid. Therefore, the conclusions and considerations related to the research results are paying attention to Competency and Work Discipline to Improve Employee Performance.

The results of the study show that compensation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Likewise, Work Discipline (X2) significantly influences Employee Performance (Y). Competence (X1) and Work Discipline (X2) have a positive influence on Employee Performance (Y).

Based on research results, companies need to improve programs such as training and seminars that support optimizing competence to increase employee performance. In addition, companies need to reinforce the applicable rules and sanctions so that work discipline is optimal. If the employee is disciplined, the employee's performance will increase. Based on the results of company research, it is better to improve employee performance, then competence and work discipline need to be optimized and improved.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung. Dan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung.

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis jalur, terlihat bahwa variabel kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara Kota Bandung

dinyatakan valid. Adapun kesimpulan dan mempertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah memperhatikan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Demikian pula dengan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian meskipun perusahaan perlu meningkatkan program-program seperti pelatihan dan seminar yang mendukung untuk mengoptimalkan Kompetensi, agar kinerja pegawai meningkat. Selain itu, perusahaan perlu mempertegas aturan dan sanksi yang berlaku agar Disiplin Kerja optimal. Apabila pegawai disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan sebaiknya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, maka kompetensi dan disiplin kerja perlu dioptimalkan dan ditingkatkan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sesuai dengan Undang-Undang Nomer 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai Negeri Sipil. PNS disertai

tugas untuk melaksanakan pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. (Hidayat, 2021). Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Negeri Sipil. (Krisnandi & Saputra, 2022). Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. (Satoto, Adilase & Subrata, 2022).

Dimensi kompetensi yang digunakan adalah dimensi yang dikemukakan oleh Sidharta & Lusyana (2014) diantaranya:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Sikap/Perilaku

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Hersona & Sidharta, 2017).

Kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan/ organisasi maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja. (Siregar, 2020).

Dimensi disiplin kerja yang digunakan adalah dimensi yang dikemukakan oleh Augustine (2019) diantaranya:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada aturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan
- 5) Bekerja etis

Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja secara bertanggung jawab, profesional, taat dan patuh terhadap aturan, dan tetap bekerja dengan baik tanpa diawasi oleh atasan. (Hutagalung, 2020).

Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu/ menyalahgunakan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mentaati aturan yang ada di lingkungan pekerjaan dengan kesadaran dan penuh rasa tanggung jawab tanpa adanya paksaan. (Prayogi, Lesmana & Siregar, 2019).

Berdasarkan fenomena-fenomena dan kajian empiris yang diuraikan dalam latar belakang maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung.

METODE

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan

metode ini ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. (Ahmadi & Sulistyono, 2019).

pengukuran data dua kali atau lebih terhadap masalah yang sama dan alat ukur yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil persepsi karyawan dengan karakteristik responden, berdasarkan jenis kelamin mayoritas jenis kelamin terbanyak yaitu laki-laki. Untuk karakteristik berdasarkan usia mayoritas usia terbanyak ada pada usia 41 tahun ke atas. Tingkat Pendidikan terakhir mayoritas responden terbanyak yaitu lulusan SMA/SMK. Berdasarkan masa golongan mayoritas terbanyak yaitu III/b. dan berdasarkan lama bekerja mayoritas responden terbanyak yaitu dengan lama bekerja 21 tahun lebih.

Uji validitas dan reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap pernyataan dengan jumlah skor untuk masing masing variable.

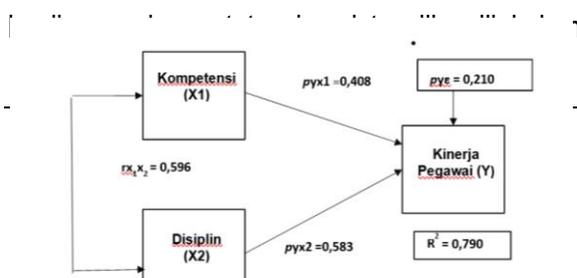
Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indicator dari suatu variabel, yang menunjukkan sejauh mana suatu

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

X1		X2		Y	
Ite m	Korelas i	Ite m	Korelas i	Ite m	Korelas i
1	.766	1	.814	1	.868
2	.767	2	.877	2	.901
3	.721	3	.796	3	.809
4	.798	4	.865	4	.852
5	.813	5	.696	5	.753
6	.775	6	.891	6	.904
7	.819	7	.568	7	.683
8	.765	8	.761	8	.832
9	.850	9	.865	9	.887
10	.788	10	.899	10	.908
11	.749	11	.872	11	.887
12	.756	12	.833	12	.842
13	.745	13	.874	13	.883
14	.785	14	.707	14	.900
15	.771	15	.822	15	.750

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin dan kinerja terdiri dari 15 item pernyataan dengan nilai koreasi di atas 0,300 dan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan:



Gambar 1. Hasil Perhitungan

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh langsung 0,166 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan disiplin kerja (X2) sebesar 0,142. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,308.

Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,340 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kompetensi (X1) sebesar 0,142. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,482.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam menentukan variasi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.790 atau 79%

Sedangkan faktor variabel yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kepuasan kerja di Salah satu perusahaan manufaktur di Kota Bandung ditunjukkan dengan nilai $PyC = 0,397$ atau 39,7%.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh langsung 0,166 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan disiplin kerja (X2)

sebesar 0,142. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,308.

Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,340 dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kompetensi (X1) sebesar 0,142. Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 0,482.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam menentukan variasi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.790 atau 79%

Sedangkan faktor variabel yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kepuasan kerja di Salah satu perusahaan manufaktur di Kota Bandung ditunjukkan dengan nilai $PyC = 0,210$ atau 21%.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung baik langsung maupun tidak langsung, walaupun signifikan sebaiknya organisasi perlu meningkatkan program-program seperti pelatihan dan seminar yang mendukung untuk mengoptimalkan Kompetensi, agar kinerja pegawai meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dan yang paling besar terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung, walaupun signifikan sebaiknya perusahaan perlu mempertegas aturan dan sanksi yang berlaku agar Disiplin Kerja optimal. Apabila pegawai disiplin maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada salah satu instansi di Kota Bandung, walaupun berpengaruh positif dan signifikan, maka sebaiknya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, maka kompetensi dan disiplin kerja perlu dioptimalkan dan ditingkatkan.

Dan bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan lain-lain.

REFERENSI

- Agustine, M. T. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMAS SURYA MAKMUR (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203-210.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hutagalung, M. N. A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOLAKTO JAKARTA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.
Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan
Perhotelan, 1(1), 1-7.

Sidharta, I., & Lusyana, D. (2014). Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.

Siregar, Y. L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TAPAK TUAN. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 85-92.