

KORELASI

Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

Volume 2, 2021 | hlm. 918-928

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

Sophia Nursauli Sitompul^{1*}, Syarif Ali², Zackaria Rialmi³

sophia.ns@upnvj.ac.id, syarif.ali@upnvj.ac.id, zac_rialmi@upnvj.ac.id

* Penulis Korespondensi

Abstrak

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI yang berjumlah 48 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis sampel jenuh. Media bantuan dalam olah data menggunakan SPSS Versi 25 dengan menggunakan Uji T dan Uji F, sehingga hasilnya dapat diketahui dan dibuktikan secara statistic bahwa: (1) Kompetensi pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, (2) Disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, (3) Kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci : Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja

Abstract

The research was conducted with the aim of knowing and proving the effect of competence and work discipline on the performance of employees of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia, totaling 48 people. The sample technique used is Non Probability Sampling with saturated sample types. Media assistance in data processing using SPSS Version 25 using the T test and F test, so that the results can be known and proven statistically that: (1) Competence of employees of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia has a significant positive effect on the resulting performance, (2)) Work discipline of employees of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia has a significant positive effect on the resulting performance, (3) Competence and work discipline of employees of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia have a significant positive effect simultaneously on the resulting performance.

Keywords : Competence; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0. Peran teknologi dan sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan bangsa. Untuk mengantisipasi hal tersebut, salah satu kunci utama yang perlu diperhatikan adalah dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM). Sebab SDM memiliki peran sebagai roda penggerak suatu aktivitas. Untuk menciptakan suatu SDM yang berkualitas dan siap berkompetitif, membutuhkan sebuah kompetensi yang tinggi di dalamnya. Kompetensi yang dimiliki akan menjadi salah satu kekuatan utama dalam menghadapi persaingan.

Perkembangan industri 4.0 baik dari sisi ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus bergerak maju membuat tingkat kompetitif dan daya saing semakin ketat. Bersama hal ini, SDM yang dimiliki Indonesia menjadi aset dan juga tolak ukur kekuatan dalam sejauh apa kemampuan untuk dapat berkontribusi. Berdasarkan *IMD World Competitiveness Ranking 2020*, mengumumkan bahwa posisi Indonesia mengalami turun 8 peringkat dari posisi 32 menjadi 40. Daya saing industri adalah salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari daya saing ekonomi suatu bangsa. Dimana daya saing industri harus melibatkan segala aspek parameter daya saing untuk memperkuat daya saing industri tersebut. Berikut ini grafik *Indonesia competitiveness rank* yang di publikasi oleh *World Economic Forum* selama 10 tahun terakhir dan melingkupi 140 negara yang terdaftar di dalamnya (“Indonesia Competitiveness Rank,” n.d.).

Selain faktor SDM, peningkatan daya saing juga tidak terlepas dari ‘kewajiban’ negara untuk memiliki birokrasi yang baik agar mempermudah *progress* dan operasional usaha dalam mencapai tujuan. Birokrasi umumnya diketahui sebagai rangkaian prosedur yang cukup rumit dan memakan biaya tambah cukup mahal. Birokrasi sendiri memiliki peran sebagai mesin utama penyelenggara untuk memberikan pelayanan. Namun praktiknya di Indonesia pelayanan yang diberi tidak cukup efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional.

Berbagai persoalan birokrasi mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan dengan baik dan harus ditata ulang. Hal ini dikarenakan tingkat efektivitas dalam birokrasi tergolong lemah. Data dari Bank Dunia terkait birokrasi Indonesia di tahun 2019 yang hanya memperoleh indeks efektivitas birokrasi sebesar 0,19 (“Indonesia Competitiveness Rank,” n.d.). Meskipun Indonesia sudah berada di atas angka 0 dalam grafik di atas, namun Indonesia masih berada dalam kategori lemah dalam efektivitas birokrasi. Salah satu yang dimaksud ‘lemah’ dalam efektivitas birokrasi adalah lemahnya dalam mewujudkan suatu tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Najmyah & Azis, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut mengangkat persoalan yang sama yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja di suatu Kementerian yang berbeda, memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Adapun perbedaan hasil penelitian yang menjadi *gap reseach*, penelitian ini dilakukan pada lembaga negara yaitu penelitian oleh (Narlis, 2018) berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan” dan penelitian (Anshary, Yohanis, O, & Elita, 2015) berjudul “*The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation*,

Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)”, menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian terdahulu, menurut yang dapat dipresepsikan oleh peneliti disebabkan oleh perbedaan antara indikator pengukuran variabel, objek yang diteliti, metodologi dan dasar teori yang digunakan, sehingga penelitian ini memiliki kesenjangan atau celah untuk melakukan pengkajian kembali terhadap kontradiksi hasil penemuan terdahulu.

Namun demikian dalam pengamatan Penulis dan juga hasil wawancara dengan Kepala Bagian Analisis Kepegawaian di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Peindustrian RI menunjukkan bahwa analisis kompetensi kinerja pegawai sebelumnya belum pernah diberlakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja hanya didasarkan pada pencapaian program dan realisasi anggaran. Belum ada penggunaan indikator khusus untuk mengidentifikasi kompetensi kinerja para pegawai. Adapun ditemukan bahwa kedisiplinan pada pegawai Biro Hubungan Masyarakat hanya dinilai sekedar cukup, hal ini dinyatakan dari hasil kinerja yang dianggap cukup dalam waktu pengerjaan. Sedangkan dari sisi kinerja, Biro ini mengalami kondisi yang dinilai belum ada peningkatan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya.

Namun pada sisi yang lain seperti sisi kehadiran, Kementerian memberi banyak kelonggaran ketepatan waktu dan aturan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal kelonggaran ini tidak menurunkan tingkat ketaatan/kepatuhan karyawan pada peraturan. Dalam hal ini, pegawai dinilai cukup taat. Bila terjadi sesuatu, pegawai hendak izin kepada pihak Analisis Kepegawaian dan memberi keterangan. Namun dapat disimpulkan permasalahan pada Biro ini adalah kinerja yang belum terlihat meningkat signifikan dari periode sebelumnya, kompetensi yang belum ada penilaian yang dilakukan dan disiplin kerja sebatas cukup menjadi suatu pertanyaan sebab seperti paparan di atas sebelumnya mengenai *Making Indonesia 4.0* bahwa Kementerian Perindustrian diharap dapat mengalami peningkatan khususnya bidang SDM.

Berdasarkan permasalahan di atas, Penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dan menulis laporan penelitian tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Perindustrian RI Biro Hubungan Masyarakat.”**

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Pengertian SDM secara makro yaitu keseluruhan manusia yang berkedudukan sebagai warga negara suatu negara dalam batasan tertentu dan sudah masuk dalam kategori usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum mendapat pekerjaan (lapangan kerja). Sedangkan pengertian secara mikro sederhananya adalah manusia atau orang yang turut bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut juga sebagai personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya. Maka dengan itu sumber daya manusia merupakan semua atau keseluruhan orang yang terlibat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Pomalingo, Mandey, & Uhing, 2015).

Ada beberapa pendapat ahli mengenai manajemen SDM, yakni menurut Dessler *“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.”* (Dessler, 2017). Sedangkan menurut Malayu S. P Hasibuan menyampaikan bahwa manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang

digunakan dalam mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Larasati, 2018). Maka dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses yang meliputi awal dari (perencanaan) hingga akhir (pencapaian tujuan) suatu perusahaan maupun organisasi.

Kinerja

Kinerja menjadi salah satu cerminan kualitas akan pencapaian tujuan suatu organisasi maupun perusahaan. Maka dengan itu dapat diartikan kinerja adalah suatu bentuk hasil atau pencapaian yang sudah didapat baik dari ilmu atau pengetahuan dan keterampilan dari seorang pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Ada teori lain kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2017). Lalu ada teori dari Landy dan Lapin (Noel, Lapian, & Pandowo, 2017) bahwa kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tugas dan memenuhi kebutuhan utama yaitu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pekerjaan. Adapun menurut Mangkunegara pada penelitian (Budiman, Saerang, & Greis M. Sendow, 2016) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas atas dasar pemenuhan tugasnya sesuai dengan porsi dan tanggung jawabnya.

Kompetensi

Berikut ini pengertian dan arti dari kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer “*A competency is an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*”. Melalui pengertian definisi tersebut, terdapat berbagai makna di dalamnya, diantaranya (Moeheriono, 2012): 1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), mengandung arti bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian seseorang yang terdalam dan melekat, hal ini dapat dinilai atau diprediksi pada perilaku dan kinerja. 2. Hubungan kausal (*casually related*) berarti kompetensi adalah sesuatu yang dapat menyebabkan atau menilai perilaku dan atau kinerja seseorang. 3. Kriteria (*criterion referenced*) memiliki arti bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dianggap dapat menyebabkan atau memprediksi sikap atau perilaku, kemampuan dan kinerja seseorang.

Adapun menurut Sudarmanto pada penelitian (Abdi & Rasmanysah, 2019) kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakteristik suatu individu yang mempengaruhi dan menunjang pekerjaan seseorang. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan mejadikannya sebagai suatu carap ola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang Panjang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang pakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma yang diberlakukan (Asmara, 2019). Secara umum Robbins (Anggit Enggar Yudharana, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja ini mengarahkan pada suatu kondisi dimana si pegawai tersebut mengatur dirinya sendiri untuk sesuai dengan berbagai aturan yang ada. Menurut Hasibuan pada penelitian (Rapika & Sulaiman, 2020) disiplin kerja juga dapat diketahui sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk ikut serta

melaksanakan peraturan perusahaan atau organisasi, hadir dan selesai bekerja dengan waktu yang tepat, bahkan mengerjakan setiap tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan baik juga.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi yaitu Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI sebanyak 48 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dan jenis sampelnya yaitu Sampling Jenuh atau sensus (Sugiyono, 2013). Sehingga melibatkan seluruh jumlah populasi untuk menjadi sampel, maka sampel berjumlah 48 responden. Teknik analisis data menggunakan uji syarat instrumen yaitu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan uji T (parsial), uji F (simultan) dan R *Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	R Tabel	Keterangan
Y1	0,371	0,361	Valid
Y2	0,577	0,361	Valid
Y3	0,370	0,361	Valid
Y4	0,597	0,361	Valid
Y5	0,413	0,361	Valid
Y6	0,400	0,361	Valid
Y7	0,371	0,361	Valid
Y8	0,374	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,361 untuk tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai r hitung lebih besari dari r tabel, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk kinerja adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Corellation</i>	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,570	0,361	Valid
X1.2	0,362	0,361	Valid
X1.3	0,648	0,361	Valid
X1.4	0,372	0,361	Valid
X1.5	0,370	0,361	Valid
X1.6	0,590	0,361	Valid
X1.7	0,466	0,361	Valid
X1.8	0,420	0,361	Valid

X1.9	0,523	0,361	Valid
X1.10	0,580	0,361	Valid
X1.11	0,469	0,361	Valid
X1.12	0,542	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,361 untuk tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk kompetensi adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Corrected Item Total	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,419	0,361	Valid
X2.2	0,568	0,361	Valid
X2.3	0,720	0,361	Valid
X2.4	0,622	0,361	Valid
X2.5	0,496	0,361	Valid
X2.6	0,476	0,361	Valid
X2.7	0,681	0,361	Valid
X2.8	0,546	0,361	Valid
X2.9	0,511	0,361	Valid
X2.10	0,471	0,361	Valid
X2.11	0,438	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,361 dan untuk tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk disiplin kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja	0,736	8	Reliabel
Komptensi	0,807	12	Reliabel
Disiplin Kerja	0,826	11	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil pengujian reliabilitas mengenai keseluruhan variabel menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Oleh sebab itu seluruh pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Simultan (*F Test*)

ANOVA ^a	
--------------------	--

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.495	2	58.747	16.268	.000 ^b
	“Residual”	162.505	45	3.611		
	“Total”	280.000	47			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji simultan yang tertera pada tabel di atas bahwa didapatkan nilai F hitung sebesar 16,268 sedangkan F tabel sebesar 3,200. Oleh sebab itu, dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak atau menunjukkan bahwa terbukti dan ditemukannya pengaruh secara bersama dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai F hitung berbentuk positif, nilai positif ini menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila kompetensi dan disiplin kerja secara bersama mengalami peningkatan maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

R Square (Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X1 dan X2 terhadap Y

Model	R	Model Summary		Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square	
1	.648 ^a	.420	.394	1.900

a. “Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja”

Sumber: Data diolah (2021)

Melalui tabel di atas dapat diketahui nilai dari *R Square* sebesar 0,420 atau 42% yang memiliki arti bahwa diketahui variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 42% dengan adanya kontribusi variabel kompetensi dan disiplin kerja di dalamnya. Selisihnya sebesar 58% ($100\% - 42\%$) dapat diketahui dan dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam kedua variabel bebas (variabel X) tersebut, misalnya seperti kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya yang juga mempengaruhi kinerja.

Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Asmara, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara ” membuktikan bahwa kedisiplinan dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel kompetensi $f_{hitung} 292,240 > f_{tabel} 2,87$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama, yakni telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan nilai R Square pada penelitian sebelumnya sebesar 0,940 berarti 94% variabel kedisiplinan dan kompetensi mempengaruhi kinerja dan 6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.

Hal ini didukung juga dengan teori dimana menurut Edwin Flippo (Arda, 2017) bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja adalah mutu kerja dan kualitas kerja, dimana 2 (dua) indikator ini membahas sisi kesesuaian dan bagaimana pegawai menyelesaikan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu salah satu kunci utama seorang karyawan adalah kompetensi. Kompetensi baik berbasis akademik maupun non akademik berkontribusi baik langsung maupun tidak langsung pada suatu kinerja. Adapun juga indikator kinerja menurut

Edwin Flippo adalah ketaguhan, yang dimaksud adalah bagaimana disiplin kerja yang dimiliki, oleh sebab itu disiplin juga memiliki peranan aktif baik langsung atau tidak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan. Secara teori maupun hasil penelitian memiliki keselarasan, maka dengan itu telah diketahui dan terbukti jelas bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, dengan kompetensi dan disiplin kerja kiranya instansi maupun perusahaan dapat mulai memperhatikan bagaimana kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai di dalamnya demi menunjang suatu kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang hendak dituju. Demikian kepada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI bahwa dengan memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang baik dan meningkat akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dan meningkat juga.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Uji T (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji T Variabel X1 terhadap Variabel Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.402	4.078		2.796	.008
	Kompetensi	.428	.085	.598	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji parsial yang tertera pada tabel di atas bahwa didapatkan nilai t hitung sebesar 5,509 sedangkan t tabel sebesar 2,014. Oleh sebab itu, dapat dibuktikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak atau menunjukkan bahwa terbukti dan ditemukannya pengaruh secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai t hitung berbentuk positif, nilai positif ini menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

R Square (Kompetensi terhadap Kinerja)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X1 terhadap Y

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.344	1.977

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,397 atau 39,7% terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian maka untuk variabel disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di dalamnya yaitu sebesar 39,7%.

Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Najmyah & Azis, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Maros” membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel kompetensi t hitung 3,480 > t tabel 2,000 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga pada penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama, yakni telah terbukti dan teruji kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu.

Hal ini juga didukung dengan adanya teori menurut (Moeheriono, 2012) dimana dengan adanya kompetensi akan memberikan hasil yang sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas dan menurut Wirawan kompetensi sendiri memiliki hubungan kausal dengan kinerja. Secara teori maupun hasil penelitian memiliki keselarasan, maka dengan itu telah terbukti jelas bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kiranya instansi maupun perusahaan dapat memperhatikan sisi kompetensi dimana kompetensi ini menjadi suatu salah satu faktor penggerak yang menunjang suatu pekerjaan. Demikian kepada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI bahwa dengan memiliki kompetensi yang baik akan mendorong hasil kinerja yang baik juga.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9. Hasil Uji T Variabel X2 terhadap Variabel Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.600	3.894		2.722	.009
Disiplin Kerja	.490	.089	.630	5.509	.000

a. "Dependent Variable: Kinerja"

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji parsial yang tertera pada tabel di atas bahwa didapatkan nilai t hitung sebesar 5,509 sedangkan t tabel sebesar 2,014. Oleh sebab itu, dapat dibuktikan bahwa t hitung > t tabel, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H2 diterima dan H0 ditolak atau menunjukkan bahwa terbukti dan ditemukannya pengaruh secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai t hitung berbentuk positif, nilai positif ini menjelaskan adanya pengaruh yang searah, yaitu apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

R Square (Disiplin Kerja terhadap Kinerja)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.384	1.915

a. "Predictors: (Constant), Disiplin Kerja"

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 0,397 atau 39,7% terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian maka untuk variabel disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di dalamnya yaitu sebesar 39,7%.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah di paparkan, maka dengan ini dapat ditarik beberapa simpulan diantaranya: Pertama, kompetensi dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Kedua, disiplin kerja dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Ketiga, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila kompetensi dan disiplin kerja secara bersama meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya.

Adapun saran yang hendak peneliti sampaikan yaitu Pimpinan Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI kiranya dapat selalu memperhatikan faktor kompetensi dan disiplin kerja untuk terciptanya suatu output kinerja yang maksimal dan berkualitas. Karena penelitian ini terbatas baik dari sisi situasi dimana sedang ada musibah pandemi Covid-19 dan terbatasnya pengambilan data maupun informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak sepenuhnya menunjukkan keadaan, kondisi dan pendapat responden. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya perbedaan perspektif, pendapat, tanggapan yang berbeda dari responden dan faktor yang lain seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmanysah. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHRISTALENTA PRATAMA*. 7(3), 9.
- Anggit Enggar Yudharana. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung*. 05, No. 01, 15–22.
- Anshary, R. S. F., Yohanis, R., O, W. O., & Elita, B. B. (2015). The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology o. *International Journal of Business and Management Invention*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN- NAHDHAH KOTA BATAM*. 7(1), 67–79.
- Asmara, D. A. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA*.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Greis M. Sendow. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. 4 No.4, 321–332.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management Fifteenth Edition* (Fifteenth; S. Wall, Ed.).

- Florida: Pearson Education, Inc.
- Indonesia Competitiveness Rank. (n.d.). Retrieved November 20, 2020, from <https://tradingeconomics.com/indonesia/competitiveness-rank>
- Larasati, S. (2018). *Manajeme Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Najmyah, & Azis, N. (2018). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN. 1.*
- Narlis. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Konawe Selatan.* Universitas Halu Oleo Kendari.
- Noel, F. R., Lapian, J., & Pandowo, M. (2017). *The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Perfomance.* 5, No. 3, 3528–3537.
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Rapika, & Sulaiman. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues. 1 No.1*, 25–34.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: PT RajaGrafindo Persada.