

KINERJA KERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SIKKA

Cicilia Ayu Wulandari Nuwa¹, Imelda Virgula Wisang²,
Yoseph Darius Purnama Rangga³, Vinsensius Ama Muda⁴,
Viktor Eko Transilvanus⁵
Universitas Nusa Nipa Maumere, Flores^{1,2,3,4,5}
ciciliaayuwulandari@gmail.com¹,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 pegawai sebagai responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diketahui bahwa $Y = 6,306 + 0,076 X_1 + 0,696 X_2$ dimana Kompetensi (X_1), tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Y). Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Y) Dan variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Kerja Pegawai

ABSTRACT

The research aims to analyse the influence of competence and work discipline on the work performance of the staff at the Youth and Sports Education office in Sikka district. The study used a sample of 57 employees as respondents. The type of research used is quantitative research. While the method used is sampling saturation. The results showed that multiple linear regression equations in the study were known that $Y = 6.306 + 0.076 X_1 + 0.696 X_2$ where competence (X_1), did not have a partial effect on employee work performance (Y). Meanwhile, the working discipline partially affects the employee's work performance (Y) and competency variables (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously influence the work performance of the staff (Y) of the Youth and Sports Education Office of Sikka District.

Keywords: Competence, Work Discipline, and Employee Work Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia

mempunyai fungsi operasional yaitu menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati. Akumulasi dari setiap kinerja pegawai akan menentukan kinerja keseluruhan dari organisasi.

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam hal ini organisasi dapat mencapai target unggul sesuai dengan yang di harapkan. Namun sesuai dengan data informasi laporan penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten sikka dan data capaian kinerja dinas pendidikan pemuda dan olahraga menyatakan bahwa banyak program program dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang belum mencapai target. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan Sekertaris dan beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka diperoleh keterangan bahwa tidak tercapainya target yang ditetapkan karenapelaksanaan dari program-program yang sudah ditetapkan tidak sesuai dengan perencanaan.

Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu. Berdasarkan pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka merupakan akumulasi dari kinerja Pegawai yang ada saat ini. Kinerja Pegawai yang menurun tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut adalah kompetensi dan disiplin pegawai.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka, terukur dari pendidikan formal dan keterampilan teknis. Pendidikan formal berhubungan dengan latar belakang atau jenjang pendidikan formal yang pernah dilalui. Keterampilan teknis berhubungan dengan pelatihan yang pernah diikuti pegawai sesuai dengan bidang teknis. Jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka berjumlah 57 yang terdiri dari 56 orang PNS dan 1 orang pegawai honorer namun 50% dari total jumlah pegawai tersebut masih memiliki tingkat kualifikasi pendidikan SMA hal ini menunjukkan rendahnya kompetensi pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan wawancara dengan Sekertaris dan beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikkayang

dilakukan peneliti menunjukkan kondisi sebagai berikut : (1) Pegawai tidak memiliki keterampilan dan sikap kerja dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan; (2) rendahnya kemampuan pegawai untuk membangun komunikasi yang efektif antar unit untuk menunjang keberhasilan tugas; (3) Rendahnya keterampilan dan sikap pegawai untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain kompetensi pegawai, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional, bermoral dan berkinerja, mutlak diperlukan peraturan disiplin pegawai yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menyatakan bahwa

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berdasarkan Undang-undang No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta pengamatan dan wawancara dengan sekretaris dan beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka yang dilakukan peneliti menunjukkan kondisi sebagai berikut : (1) banyak Pegawai yang sering terlambat masuk kantor. Jam masuk kantor adalah 07.30 WITA, namun biasanya pegawai terlambat sekitar 10 sampai 20 menit, (2) ada pegawai yang datang tepat waktu namun tidak langsung melakukan pekerjaan melainkan mengobrol di luar kantor. (3) banyak pegawai yang menghabiskan waktu diluar kantor meskipun jam istirahat telah selesai, (4) ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diembannya dengan alasan kekurangan fasilitas.

Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin pegawai semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dilihat dari permasalahan di atas maka kinerja menjadi hal yang penting sebagai ukuran untuk meningkatkan tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi antara lain kompetensi, dan disiplin. Apabila kompetensi dan disiplin dilaksanakan dengan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik pula.

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hamlan (2015) kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tony, et.al (2016) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

Penelitian yang berbeda juga dilakukan oleh Bobby et.al (2020) kepemimpinan diri dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Epa (2020) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Uswatun (2019) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saputra (2016) disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun pada penelitian ini fokus pada kinerja pegawai ditinjau dari aspek kompetensi dan disiplin kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang ingin mencari hubungan sebab akibat antar variabel, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka sebanyak 57 orang. Adapun teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: 1) analisis deskriptif, 2) analisis statistik inferensial (uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji linearitas), 3) analisis regresi linear berganda, 4) uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas menunjukkan pada seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi persyaratan minimal 0,6. Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada variabel kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai lebih rendah dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka butir atau item tersebut tidak dihilangkan atau direvisi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua kuesioner dari kedua variabel ini adalah reliabel

sehingga dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,306 + 0,076 X_1 + 0,696 X_2$$

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.306	5.630		1.120	.268		
Kompetensi (X1)	0.076	.089	.110	.855	.396	.537	1.862
Disiplin (X2)	0.696	.140	.640	4.961	.000	.537	1.862

Kinerja Karyawan = 6,306 + 0,076 Kompetensi + 0,696 Disiplin Kerja. Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi untuk konstanta dan masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (bo) : 6,306

Angka atau konstanta ini menjelaskan bahwa jika semua variabel bebas, dalam hal ini, yaitu variabel kompetensi pegawai (X_1), dan disiplin kerja (X_2) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka kinerja pegawai (Y) sudah sebesar 6,306.

2. Koefisien Regresi X_1 (b_1) : 0,076

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan atau tetap, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel kompetensi pegawai (X_1) sebesar satu satuan, akan mengakibatkan terjadi kenaikan perubahan pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,076; Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kompetensi pegawai (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,076 satuan.

3. Koefisien Regresi X_2 (b_2): 0,696

Koefisien regresi ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel kompetensi pegawai (X_1) dianggap konstan atau tidak berubah, maka apabila terjadi perubahan (kenaikan) pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan

mengakibatkan terjadi kenaikan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,696. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan terjadi penurunan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,696 satuan.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Adjusted R Square dinotasikan dengan R^2 merupakan nilai koefisien determinasi terkoreksi yang menyesuaikan R^2 dengan cara membagi tiap *sum of square* dengan derajat bebas masing-masing.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
R	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,719 ^a	0,517	0,500	9.80368

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 yang berarti bahwa kontribusi ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : kompetensi, dan disiplin kerja terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka sebesar 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar 48,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Uji Simultan

<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
5565.980	2	2782.990	28.956	.000 ^a
5190.055	54	96.112		
10756.035	56			

Tabel 3 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,956 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel

bebas dalam penelitian ini, yaitu : kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke 2 variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4
Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.306	5.630		1.120	.268		
	Kompetensi (X_1)	.076	.089	.110	.855	.396	.537	1.862
	Disiplin (X_2)	.696	.140	.640	4.961	.000	.537	1.862

Variabel Kompetensi Pegawai (X_1). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,855 dengan nilai signifikan sebesar 0,396. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kompetensi pegawai (X_1) mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat tetapi tidak signifikan.

Variabel Disiplin Kerja (X_2). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,961 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,855 dengan nilai signifikan sebesar 0,396. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a)

dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel kompetensi pegawai (X_1) mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kompetensi pegawai semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat tetapi tidak signifikan. Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila kompetensi pegawai ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan kompetensi pegawai tersebut juga meningkatkan namun tidak secara serentak meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,961 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya bahwa jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila disiplin kerja para pegawai ditingkatkan atau meningkat, maka peningkatan disiplin kerja tersebut secara serentak meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai karena salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja.

SIMPULAN

Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari kompetensi pegawai (X_1), dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka.

DAFTAR PUSTAKA

- Boby, S, Aprizawati, & Romadhoni (2020) Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Diri dengan Kinerja Pegawai Direktorat Perkapalan dan Kelautan. Diakses melalui <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1342>
- Epa, (2020). Kinerja Guru Dipengaruhi oleh Kompetensi Guru dan Kinerja Kepala Sekolah. Diakses melalui <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1691>

- Hamlan, D, (2015) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Thesis tidak di terbitkan. Tadulako : Program Pascasarjana Universitas Tadulako. Diakses melalui <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4250/3165>
- Mangkuprawira, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tony, S (2016) Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International Di Yogyakarta diakses melalui <http://digilib.uin-suka.ac.id/20112/2/12240115>
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Kementerian Pegawai Negeri Sipil
- Uswatun, N., H, (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. Diakses melalui <http://repository.radenintan.ac.id/7003/1/SKRIPSI.pdf>