

## POTRET KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN KELURAHAN BATUNUNGGAL

Herny Lestari

Jurusan Manajemen STIE STEMBI - [Hernylestari74@gmail.com](mailto:Hernylestari74@gmail.com)

### ABSTRAK

**Tujuan\_** (1) Mengetahui kondisi kompetensi karyawan di Kelurahan Batununggal, dan (2) Mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan di Kelurahan Batununggal.

**Desain/Metode\_** Pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif. Analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan aplikasi SPSS. Subyek penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Batununggal. Populasi penelitian ini berjumlah 11 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner.

**Temuan\_** Kompetensi karyawan Kelurahan Batununggal masih rendah dan Disiplin Kerja karyawan Kelurahan Batununggal tergolong tinggi.

**Implikasi\_** Penelitian ini memberikan implikasi praktik bagi Kelurahan Batununggal dengan tingkat Kompetensi yang rendah merupakan hal yang harus diperbaiki bagi sebuah organisasi. Serta tingkat Disiplin Kerja yang tinggi merupakan hal yang menguntungkan bagi organisasi untuk terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja Kelurahan Batununggal.

**Originalitas\_** Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis terhadap Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal melalui metode pembagian kuesioner yang diisi oleh Pimpinan Kelurahan dan semua populasi dijadikan sampel penelitian.

**Tipe Penelitian\_** Studi Empiris.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Disiplin Kerja

### I. Pendahuluan

Di dalam suatu organisasi khususnya organisasi pemerintahan seperti Kelurahan, disiplin kerja dan kompetensi merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi berjalannya suatu kegiatan organisasi dengan baik diantaranya disiplin kerja dan kompetensi karyawan. (Suparno&Sudarwati, 2014)

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia, pemerintah Kelurahan merupakan suatu bagian dari organisasi pemerintahan yang melaksanakan suatu kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditetapkan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintahan dibawahnya. Kelurahan sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai kedudukan yang strategis dalam mewujudkan kesiapan daerah. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari bupati atau walikota. Salah satu faktor yang turut serta menentukan keberhasilan kinerja melalui disiplin kerja pegawainya di Kelurahan adalah pimpinan seorang Lurah. (Yandry, 2015)

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. (Yandry, 2015)

Disiplin kerja pegawai adalah merupakan salah satu syarat penting yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi berarti para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Usaha untuk membina pegawai negeri sipil, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang tegas dan benar. Untuk menciptakan kondisi disiplin tersebut. (Yandry, 2015)

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. (Yudhy, 2017)

Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan kompetensinya. Penentuan kompetensi pegawai pada instansi pemerintah sudah diatur dan ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Pada lingkup instansi pemerintah khususnya di Kelurahan banyak pegawainya belum mempunyai kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. (Umar, Normajatun & Abdul, 2015)

Rendahnya disiplin PNS, masih menjadi masalah birokrasi di Pemkot Bandung. Hasil evaluasi BKD (Badan Kepegawaian Daerah) menunjukkan tingkat kesadaran PNS mematuhi ketentuan jam kerja dan mengisi daftar hadir masih rendah. Kurangnya kedisiplinan PNS Kota Bandung salah satunya tercermin dari masih adanya PNS yang tidak hadir tanpa keterangan, masih tidak adanya kesesuaian antara daftar hadir manual dan check lock. SKPD (dinas-dinas-red) juga belum sepenuhnya memenuhi laporan ketentuan bulanan. (Avita, 2015)

Menurut Menteri Ketenagakerjaan RI Pemerintah Indonesia berharap Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia bisa melampaui standar kompetensi yang berlaku di dunia kerja saat ini. Tujuannya, SDM Indonesia benar-benar bisa bersaing dengan SDM negara lain. Karena kalau standar-standar saja, bisa menang, bisa kalah. Untuk bisa memastikan menang, harus di atas standar. Guna mencapai tujuan tersebut, Pemerintah Indonesia terus berupaya memperkuat kompetensi SDM Indonesia melalui pelatihan vokassi dan re-training. Usaha ini dilakukan mengingat angkatan kerja Indonesia saat ini masih didominasi oleh lulusan SD-SMP yang berjumlah 60%. (Cahyu, 2018)

Kelurahan batununggal mempunyai fungsi salah satunya adalah sebagai penyelenggara urusan pemerinthan dan pelayanan umum kepada masyarakat. Sebagaimana fenomena yang terjadi dilapangan ditemukan indikasi masih rendahnya disiplin kerja dan kompetensi karyawan di Kelurahan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan di Kelurahan Batununggal dan sebagai perangkat daerah, tiap-tiap perangkat Kelurahan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan urusan masing-masing. Karena itu berhasil atau tidaknya suatu tugas akan dipengaruhi oleh kemampuan dan disiplin pada masing-masing karyawan unsur dalam menjalankan fungsinya sehingga pelayanan terhadap masyarakat mencapai sasaran yang diharapkan. Namun pada kenyataannya berbagai pelayanan di Kelurahan Batununggal tersebut masih menimbulkan persoalan. Disiplin kerja dan Kompetensi karyawan yang kurang memadai. Hal ini terlihat dari masih adanya kedisiplinan dan kompetensi kerja karyawan yang tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, yang sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditentukan organisasi. (Sekretaris Lurah, 2018)

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam pada penelitian yang berjudul “ **Potret Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal**”. Tulisan ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui kondisi kompetensi karyawan di Kelurahan Batununggal, dan (2) Mengetahui kondisi disiplin kerja karyawan di Kelurahan Batununggal.

## II. KajianTeori

### Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang dapat diperhatikan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. (Dessler, 2007:70)

Menurut Triwiyatno dalam Ahrul (2013), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dari pengertian ini, dapat dikatakan bahwa kompetensi bukan merupakan karakter dasar, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang terpisah-pisah, akan tetapi merupakan rangkaian dan perpaduan itu semua dan terumuskan dalam serangkaian/sekelompok perilaku.

Menurut Spencer dalam Ma'ruf (2016:50), kompetensi itu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektifi atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Sudarmanto (2009:49), mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

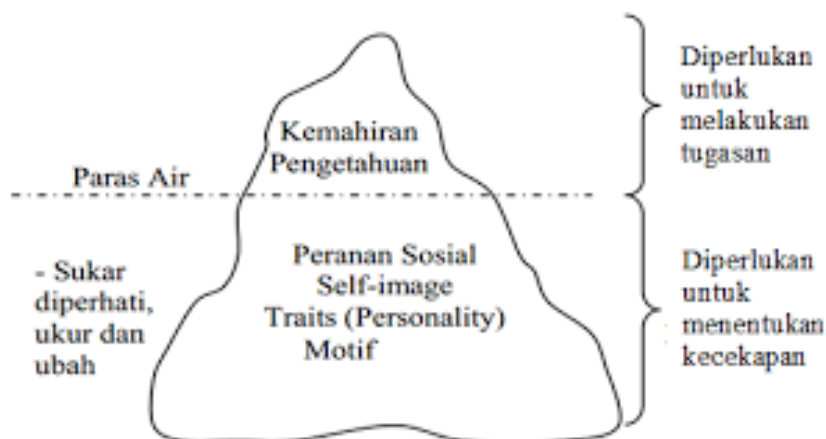
**Indikator-Indikator Kompetensi**

Menurut Mangkunegara dalam Sholehatusya (2017:196), komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari :

1. Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan.
2. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya.
3. Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Menurut Ma'ruf (2016:52), ada beberapa komponen yang membentuk kompetensi, yaitu :

1. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.
2. Keterampilan, merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.
3. Konsep diri, merupakan sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Ciri diri, merupakan karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.
5. Motif, sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan.



Gambar 1.1  
Fenomena Gunung Es tentang Kompetensi  
Sumber: Hutapea dan Nuriana dalam Ma'ruf (2016: 52)

Menurut Gordon dalam Yudhy (2017:109), menjelaskan beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut :

1. *Understanding* atau pemahaman, yaitu kedalam kognitif yang dimiliki oleh seseorang.
2. *Skill* atau kemampuan, yaitu sesuatu keterampilan ataupun bakat yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. *Knowledge* atau pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, yang berarti mengetahui apa yang harus diperbuat.
4. *Interest* atau minat, yaitu kecenderungan seseorang yang tinggi terhadap sesuatu atau untuk melakukan apa yang harus diperbuat.
5. *Attitude* atau sikap, yaitu reaksi seseorang terhadap rangsangan yang datang dari luar.

**Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. ( Davis dalam Yandry, 2015:36).

Menurut Malayu (2007:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Ambar,2009:291).

Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kepegawaian yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner. (Mondy dalam Yandry, 2015:92)

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu, (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan,
- b. Teladan Pimpinan,
- c. Balas Jasa,
- d. Keadilan,
- e. Waskat,
- f. Sanksi Hukuman,
- g. Ketegasan, dan
- h. Hubungan Kemanusiaan.

Menurut Siagian dalam Suparno dan Sudarwati (2014:30), menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi :

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
- e. Disiplin terhadap perintah atasan
- f. Disiplin terhadap peningkatan kerja sama.

Menurut Rivai dalam Mardi (2016), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran, hal ini menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.
- b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### III. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif, untuk mengumpulkan informasi mengenai keadaan yang ada pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Batununggal dengan populasi penelitian sebanyak 11 karyawan.

Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Suharsini,2010:120). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

Alat pengukuran data, yang sesuai dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner maka penulis menggunakan *Rating Scale Observer*, yaitu data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif dengan jenjang 5 skala (Sugiyono, 2013:139). Untuk menguji hasil kuesioner tersebut menggunakan uji validitas dan realibilitas dengan aplikasi SPSS.

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Dimensi	Indikator
<b>Variabel Kompetensi (Gordon dalam Yudhy, 2017)</b>	
1. <i>Understanding</i>	1. Pemahaman yang dimiliki seseorang.
2. <i>Skill</i>	2. Kemampuan atau bakat yang dimiliki Individu.
3. <i>Knowledge</i>	3. Pengetahuan atau kesadaran yang cukup dalam pekerjaan.
4. <i>Interest</i>	4. Minat atau kecenderungan yang tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan.
5. <i>Attitude</i>	5. Sikap menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
<b>Variabel Disiplin Kerja (Rivai dalam Mardi, 2016)</b>	
1. Kehadiran	1. Mengukur kedisiplinan waktu datang dan pulang kerja.
2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja	2. Ketaatan pada peraturan kerja, prosedur kerja dan mengikuti pedoman kerja.
3. Ketaatan pada Standar Kerja	3. Besarnya Tanggung jawab pegawai terhadap tugas.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	4. Selalu berhati-hati dan bekerja secara efisien dan efektif.
5. Bekerja Etis	5. Pegawai bekerja secara etis dan tidak terlibat dalam tindakan tidak pantas di tempat kerja

**IV. Hasil Dan Pembahasan**

**Deskripsi Penelitian**

Unit analisis penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Batununggal dengan populasi sebanyak 11 karyawan, responden penelitian ini adalah Pimpinan Kelurahan yang melakukan penilaian terhadap Kompetensi dan Disiplin Kerja karyawan di Kelurahan Batununggal.

**Pengujian Validitas Data**

Pada uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total pernyataan masing-masing variabel. Selanjutnya hasil perhitungan korelasi (*r* hitung) dibandingkan dengan table korelasi yang bersifat konstan (*r* table), dan jika (*r* hitung) lebih besar dari (*r* table), maka pernyataan itu dikatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variable dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 23 dan Microsoft Excel 2013*.

Tabel 4.1  
Validitas Data

No Item	Simbol Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,726	0,602	Valid
2	X2	0,653	0,602	Valid
3	X3	0,891	0,602	Valid
4	X4	0,707	0,602	Valid
5	X5	0,910	0,602	Valid
6	Y1	0,992	0,602	Valid
7	Y2	0,795	0,602	Valid
8	Y3	0,992	0,602	Valid
9	Y4	0,992	0,602	Valid
10	Y5	0,841	0,602	Valid

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa untuk mengukur nilai validitas Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan masing-masing 5 item untuk Kompetensi dan 5 item untuk Disiplin Kerja, maka hasil uji memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu ( $r$  hitung) lebih besar dari pada ( $r$  tabel= 0,602). Dengan demikian disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kompetensi dan Disiplin kerja Karyawan.

### Pengujian Reliabilitas Data

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki sifat validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi.

Uji reliabilitas (uji keandalan) dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (*Split-Half Method*) yang membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua kelompok, pernyataan nomor ganjil masuk kedalam kelompok pertama dan pernyataan nomor genap masuk kelompok kedua, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 23 for windows* dan *Microsoft Excel 2013*.

Table 4.2  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	r Tabel	Keterangan
X	0,659	0,602	Reliabel
Y	0,938	0,602	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument semua variable mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki ( $r$  hitung) yang lebih besar dari ( $r$  tabel) seperti yang terlihat pada Tabel 4.3 dengan demikian, setiap pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

### Kondisi Kompetensi Karyawan Kelurahan Batununggal

Berdasarkan hasil penyebaran angket dengan 5 indikator yang kemudian dibuat menjadi 5 item pernyataan mengenai kondisi kompetensi karyawan Kelurahan Batununggal disajikan dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3  
Kondisi Variabel Kompetensi

Indikator	Bobot	Presentasi	Kategori
1. <i>Understanding</i>	37	20,90%	Kurang Tinggi
2. <i>Skill</i>	35	19,77%	Kurang Tinggi
3. <i>Knowledge</i>	37	20,90%	Kurang Tinggi
4. <i>Interest</i>	31	17,51%	Rendah
5. <i>Attitude</i>	37	20,90%	Kurang Tinggi
Jumlah	177	99,98%	-
Rata-rata	35,5	-	Kurang Tinggi

Indikator *Understanding*, berdasarkan hasil olahan menunjukkan bahwa pimpinan menjawab item pernyataan ini di skala 3 yaitu kurang tinggi dengan bobot 37. Ini berarti kompetensi understanding (pemahaman) karyawan Kelurahan Batununggal masih kurang untuk indikator tersebut.

Indikator *Skill*, berdasarkan hasil olahan data kuesioner menunjukkan bahwa pimpinan menjawab item pernyataan dominan skala 3 dan 2 yang berarti kurang tinggi dan rendah dengan bobot jawaban 35. Kemampuan atau bakat yang dimiliki karyawan Kelurahan Batununggal masih rendah.

Indikator *Knowledge*, berdasarkan hasil olahan data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab item pernyataan mengenai pengetahuan pada skala 3 yang berarti kurang tinggi dengan bobot 37. Sisanya pimpinan menjawab skala 4 hanya 2 karyawan, skala 5 1 karyawan. Ini menunjukkan pengetahuan karyawan Kelurahan batununggal masih dibawah standar kompetensi.

Indikator *Interest*, berdasarkan hasil olahan menunjukkan bahwa pimpinan menjawab kurang tinggi (skala 3) pada 5 karyawan, tidak tinggi (skala 2) pada 3 karyawan dan sisanya pimpinan menjawab dengan skala 4,5,1 pada karyawan kelurahan dengan bobot jawaban 31, yaitu kategori rendah.

Indikator *Attitude*, hasil olahan data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab kurang tinggi (skala 3) dengan bobot jawaban 37. Sisanya menjawab tinggi (skala 4) pada 3 karyawan. Dengan demikian sikap karyawan Kelurahan Batununggal masih kurang tinggi.

**Kondisi Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal**

Berdasarkan hasil penyebaran angket dengan 5 indikator yang kemudian dibuat menjadi 5 item pernyataan mengenai kondisi disiplin kerja karyawan Kelurahan Batununggal disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4  
Kondisi Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Bobot	Presentasi	Kategori
1. Kehadiran	48	21,05%	Sangat Tinggi
2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja	47	20,61%	Sangat Tinggi
3. Ketaatan pada Standar Kerja	48	21,05%	Sangat Tinggi
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	48	21,05%	Sangat Tinggi
5. Bekerja Etis	37	16,22%	Kurang Tinggi
Jumlah	228	99,98%	-
Rata-rata	45,6	-	Tinggi

Indikator Kehadiran, berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab sangat tinggi (skala 5) dan tinggi (skala 4) dengan bobot jawaban 48. Sisanya menjawab kurang tinggi (skala 3) pada 1 karyawan, ini berarti tingkat kehadiran karyawan Kelurahan Batununggal sangat tinggi.

Indikator Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja, berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab sangat tinggi (skala 5) pada 6 karyawan, tinggi (skala 4) pada 3 karyawan, dan sisanya menjawab kurang tinggi dan rendah, dengan bobot jawaban 47. Ini berarti ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja karyawan Kelurahan Batununggal tergolong sangat tinggi.

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja, hasil pengujian data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab sangat tinggi (skala 5) dan tinggi (skala 4), dengan bobot jawaban 48. Sisanya menjawab kurang tinggi (skala 3) pada 1 karyawan, ini berarti tingkat ketaatan pada standar kerja karyawan Kelurahan Batununggal tergolong sangat tinggi.

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi, hasil pengujian data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab sangat tinggi (skala 5) dan tinggi (skala 4), dengan bobot jawaban 48. Sisanya menjawab kurang tinggi (skala 3) pada 1 karyawan, ini berarti tingkat kewaspadaan karyawan Kelurahan Batununggal tergolong sangat tinggi.

Indikator Bekerja Etis, hasil pengujian data menunjukkan bahwa pimpinan menjawab tinggi (skala 4) dan kurang tinggi (skala 3), sisanya menjawab tidak tinggi (skala 2) pada 2 karyawan dengan bobot jawaban 37. Ini berarti tingkat bekerja etis karyawan Kelurahan Batununggal masih tergolong kurang tinggi.

**V. Penutup**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Potret Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah;

- a. Kondisi Kompetensi Karyawan Kelurahan Batununggal, dari jawaban responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi secara keseluruhan rata-rata adalah 35,5. Nilai ini jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan maka jawaban tersebut masuk pada kategori kurang tinggi. Hasil ini menunjukkan secara umum kompetensi karyawan tergolong dalam kategori kurang tinggi atau rendah.
- b. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan Kelurahan Batununggal, dari jawaban responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja secara keseluruhan rata-rata adalah 45,6. Nilai ini jika dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan maka jawaban tersebut masuk pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan secara umum disiplin kerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi.

**Saran**

Kompetensi dan Disiplin Kerja adalah salah satu hal yang paling penting dimiliki seorang karyawan yang bekerja di pemerintahan khususnya, maka penting untuk pimpinan untuk lebih memperhatikan karyawan dalam peningkatan kompetensi dan disiplin kerja mereka. Dengan diadakan pelatihan dan pengembangan serta pengarahan yang menunjang untuk keberhasilan peningkatan kompetensi dan disiplin kerja karyawan Kelurahan Batununggal.

**Daftar Pustaka**

- Ahrul Tsani. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Kementerian Luar Negeri*. Jurnal mix, Vol.3 (1). Hal 12-23.
- Ambar Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Avita Nurmawati. 2015. *Disiplin Anak Buah Ridwan Kamil Masih Rendah Pemkot Bandung*. Bandung. Detik News, 31 Agustus 2015 <https://m.detik.com/news/berita-jawa-barat/3005432/disiplin-anak-buah-ridwan-kamil-masih-rendah-pemkot-bandung>.
- Cahyu, 2018. *Menaker berharap Kompetensi SDM Indonesia di atas Standar Dunia Kerja*. Jakarta. Liputan 6, 11 April 2018. <https://www.google.co.id/amp/s/m.liputan6.com/amp/3445513/menaker-berharap-kompetensi-sdm-indonesia-di-atas-standar-dunia-kerja>.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta. PT Indeks.
- Ma'ruf Abdullah. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Malayu Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mardi Astutik. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan Vol. 2 (2). Hal 121-140.
- Sholehatusya Diah. 2017. *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Sebrang*. Ejournal Administrasi Negara. Vol.5 (2). Hal 5789-5802.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparno & Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Stragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12 No.01. Hal 12-25.
- Umar, Normajatun, Abdul. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin*. AL- Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora. Vol.01 No.1. ISSN: 2476-9576.
- Yandri Pagappong. 2015. *Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Ejournal Ilmu Pemerintahan. Vol.3 (1). Hal 509-519.
- Yudhy Setiadiputra. 2017. *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di lingkungan Instansi Pemerintah*. Jurnal Sawala Vol.5 (1). Hal 16-22.