

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Andi Prayogi

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : muhammadandi@umsu.ac.id

Muhammad Taufik Lesmana

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email : muhammadtaufiklesmana@umsu.ac.id

Lukman Hakim Siregar

Universitas Dharmawangsa
E-mail : lukman.fe@dharmawangsa.ac.id

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Metode/Desain_Metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan asosiatif untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Temuan_Kompetensi secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,790 atau 79 %, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Tipe penelitian_Studi empiris

Kata Kunci_Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

I. Pendahuluan

Setiap bagian ataupun divisi di dalam suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM yang ada. Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan. Pegawai dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mariam, 2016 : 4). Sangat penting di dalam organisasi perusahaan karena SDM merupakan pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Riyanda, 2017 : 16). "Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi (Kartika dan Sugiarto, 2014 : 73)".

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Rivai (2017 : 221) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisieni waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat

merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ataunur dan Ariyanto, 2015 : 136). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur dan Ariyanto, 2015 : 136).

Peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Zakki, 2015 : 5). Ada beberapa faktor penyebab SDM memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Organisasi dapat berkembang dan mampu bertahan jika adanya dukungan dari karyawan-karyawan yang menguasai tugas di bidangnya. Permasalahan yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, serta masih terdapatnya pegawai yang telat datang ke kantor. Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Yuliana, 2017 : 136). Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno, 2014). Berdasarkan uraian pada pendahuluan diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :” a) Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, b) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, c) Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”.

II. Kajian Pustaka Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Wibowo (2012 : 2), menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010). Ada 6 (enam) dimensi dalam menentukan kinerja seseorang menurut Rivai (2010), yaitu:” a) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya, b) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan, c) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapian, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan, d) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan, e) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan, f) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan

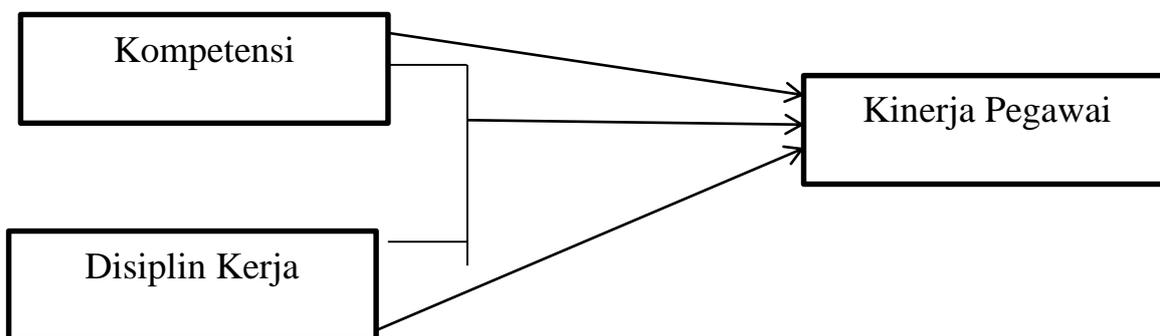
dengan pendapatnya”. Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa “kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Purnomo (2008 : 3) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mas'ud (2008 : 112) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

Kompetensi

Sedarmayanti (2011 : 126) menyatakan bahwa kompetensi merupakan: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009:289). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010). Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Narimawati (2010 :75) indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:” a) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual, b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional, c) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual”.

Disiplin Kerja

Saydam (1996 : 284) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran. Menurut Hasibuan (2012 :115) kedisiplinan yaitu “adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan normanorma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah”. Mangkunegara (2012: 129) menyatakan “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional”. Menurut Soerjono (2010 :67) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu : 1) Ketepatan waktu, 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, 3) Tanggung jawab yang tinggi, 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, 5) Ketaatan terhadap aturan kantor



Gambar I. Kerangka Konseptual

Hipotesis dari penelitian ini: H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. H3: Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

III. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan studi dokumentasi dan penyebaran quisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai tetap. Pengujian pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan penggunaan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23 (Statistical Productand Service Solution)*.

IV. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 23*, diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Uji t (secara parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.122	2.564		2.388	.020
	Kompetensi	.522	.111	.443	4.692	.000
	Disiplin Kerja	.446	.084	.498	5.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan analisis regresi ditampilkan pada tabel 1 di atas adalah $Y = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + e$ sehingga nilai beta ditambahkan dalam persamaan regresi $Y = 6,122 + 0,522X_1 + 0,446X_2 + e$, persamaan ini dapat diartikan; jika Kompetensi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,522, dan apabila Disiplin Kerja juga mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,446. Hipotesis 1: X1 Variabel (Kompetensi) t hitung 4,692, sehingga t hitung > t tabel (4,692 > 1,99). Secara statistik, variabel X1 (Kompetensi) dipengaruhi oleh variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Ini berarti bahwa Kompetensi sebagian dipengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan dengan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Hipotesis 2: Variabel X2 (Disiplin Kerja) t hitung 5,282, sehingga t hitung > t tabel (5,282 > 1,99). Secara statistik, variabel X2 (Disiplin Kerja) dipengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan), atau hipotesis diterima. Disiplin Kerja dipengaruhi sebagian Kinerja Karyawan secara signifikan dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	425.900	2	212.950	114.917	.000 ^b
Residual	113.037	61	1.853		
Total	538.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Dari tabel.2 di atas menjelaskan bahwa Hipotesis 3 : Secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hasil menunjukkan F hitung sebesar 114.917 dengan taraf signifikan sebesar (Sign. 0,000). F hitung (114.917) > F tabel (3,14), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maksudnya Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Tabel 3. Uji Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.889 ^a	.790	.783	1.36128	.790	114.917	2	61	.000	1.739

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,790 atau 79,00%. Hal ini sebesar 79,00% berarti variabel Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dari kedua variabel independen yaitu Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sebesar 21,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

V. Penutup

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana thitung (4,692) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Fhitung sebesar 114,917 dengan probabilitas sig 0,000 < α 0,05 menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf α 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,790 atau 79 % artinya variabel dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X1), dan disiplin kerja (X2) sedangkan sisanya 21% variabel variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, Kepuasan Kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

Atanur, Ilman. Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy TBK. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.

Batool, Abeeha. 2012. Effects of employees training on the organizational competitive advantage: Empirical study of Private Sector of Islamabad, Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*, Vol.6 (1).

Ekaningsih, Ana Sari. 2013. Peran Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur. *Jurnal Borneo Administrator*. Vol.9 (2).

Griffin, Ricky W and Ebert, Ronald J, (1996) *Bisnis*, Jakarta: Prenhallindo.

Hariani, Wenny. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai. *Jurnal Ekonomika*, Vol.1 (1)

Kartika, Lucia Nurbani; Sugiarto, A. (2014). PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PERKANTORAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 73–90.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Mas'ud, F. (2008). *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Saydam, Ghozali. 1996. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.

Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2),135–150.

Yusuf Ardiansyah, L. H. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen Vol 2, (1), 2018, 91-100, 2(1), 91–100.* <https://doi.org/10.1007/s002670010195>

Wibowo, (2007) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.