

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung

Habiburrahman

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung,
Indonesia 35142
email: habiburrahman@ubl.ac.id**

Ferghina Zhavira

**Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung,
Indonesia 35142
email: ferghinazhavira71@gmail.com**

ABSTRAK

Di era industri 4.0 ini, pentingnya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas profesional menjadi kunci utama dalam tumbuh kembang suatu organisasi, sehingga perlu bagi suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah untuk bekerja sama dengan semua elemen fungsi manajemen untuk mengembangkan kinerja SDM nya secara terus menerus. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Penelitian ini menggunakan 50 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kompetensi SDM (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Kompetensi SDM (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9% tingkat pengaruh sebesar 30,9%. Terdapat pengaruh Kompetensi SDM(X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 38,8%.

Kata Kunci: Kompetensi, disiplin dan kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Rivai dan Sagala (2009), seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan

lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat

memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain, organisasi tidak tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*) sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Pakar SDM pada konferensi tentang kompetensi di Johannesburg yang disitasi Prihadi (2004) mengemukakan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, namun dalam penelitian ini peneliti hanya mengkaji dari faktor kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi organisasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi merupakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Kondisi yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah kompetensi sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, disiplin kerja secara keseluruhan sudah baik namun masih ada pegawai yang tidak ada di tempat ketika jam kerja serta kinerja pegawai yang masih harus ditingkatkan terlihat dari masih ada pekerjaan yang selesai melebihi batas waktu yang ditentukan.. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
3. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Bina Marga dan

Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Rachman (2006) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Wibowo (2017) mengatakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di

sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Hasibuan (2002) “Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2012) yaitu:

1. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008) menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

1. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
 2. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*Procedural*).
 3. Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*Strategic*).
2. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi

karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari para ahli. Menurut Undang-undang Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman\

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Menurut David (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005; 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mathis (2006: 511) yang dimaksud dengan disiplin adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Penerapan disiplin dalam organisasi ditujukan kepada semua pegawai agar mereka bersedia dengan hati yang tulus dan ikhlas atau sukarela untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya unsur paksaan.

Siagian (2004: 305) menyatakan bahwa pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Selanjutnya Siagian (2004: 305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata

lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja. Melihat kutipan tersebut, disiplin diarahkan untuk memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai secara sukarela untuk dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai:

1. Kehadiran
2. Ketaatan
3. Ketepatan waktu
4. Perilaku

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012: 83) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan - persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2006: 114), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Misalnya,

aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan kemampuan bekerja sendiri pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

Dharma (2003: 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu pegawai mengerti dan memahami dan dapat melakukan tugas berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Untuk mendukung penelitian ini, maka sampel akan diambil 50 dari seluruh pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung

sebanyak 500 orang responden dan peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarakan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi... (Habiburrahman – Ferghina Z)

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.560	8.835		.742	.461
	Kompetensi SDM	.495	.200	.383	2.474	.017
	Disiplin Kerja	.351	.183	.297	1.922	.061

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

$$Y = 6,560 + 0,495X_1 + 0,351X_2 + E_t$$

Interprestasi:

1. α 6,560 mempunyai makna jika kompetensi SDM dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai tetap memiliki besaran 6,560
2. b_1 0,495 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi SDM sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,495 point atau 49,5%.

3. b_2 0,351 mempunyai makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,351 point atau 35,1%.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,495$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,351$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompetensi SDM lebih tinggi atau dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi secara Parsial

Correlations

		Kompetensi SDM	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Kompetensi SDM	Pearson Correlation	1	.675**	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.675**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.583**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan:

1. Koefisien korelasi antara Kompetensi SDM dengan kinerja Pegawai sebesar

0,583, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Cukup kuat” karena berada pada interval (0,401 – 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika

Kompetensi SDM ditingkatkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika Kompetensi SDM tidak ditingkatkan dengan baik maka akan menurunkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Hasil uji pada variabel X_1 terhadap Y didapatkan nilai koefisien penentu (KP) = $R^2 = 0,583 \times 0,583 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi SDM terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar 33,9%.

2. Koefisien korelasi antara Disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Bina

Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar 0,556, hubungan antar kedua variabel adalah masuk dalam kategori “Cukup Kuat” karena berada pada interval (0,401 – 0,600) dan arah korelasi (+) artinya jika Disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya jika Disiplin kerja tidak ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Sedangkan pada variabel X_2 terhadap Y didapatkan nilai koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,556 \times 0,556 = 0,309 \times 100\% = 30,9\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah 30,9%.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.362	4.08133

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

Sumber: data diolah, 2020

Koefisien korelasi kompetensi SDM dan disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah sebesar 0,623, hubungan antar kedua variabel dalam kategori “kuat” karena berada pada interval (0,601- 0,800) dan arah korelasi (+) artinya jika kompetensi SDM dan disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil uji, maka dapat dihitung menggunakan rumus determinasi sebagai berikut: $KD = R^2 \times 100\%$. Koefisien penentu (KP) = $R^2 = 0,623 \times 0,623 = 0,388 \times 100\% = 38,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah 38,8% sedangkan

sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t kompetensi SDM terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,474 > t tabel 1,678 dengan nilai sig (0,017 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung terbukti dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,922 > t tabel 1,682 dengan nilai sig (0,061 < 0,05), maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung terbukti dan dapat diterima

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
X ₁ ke Y	2,474	1,678	t _{hitung} > t _{tabel} (0,017 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
X ₂ ke Y	1.922	1,678	t _{hitung} > t _{tabel} (0,061 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.189	2	248.594	14.924	.000 ^b
	Residual	782.891	47	16.657		
	Total	1280.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Diolah, 2020

Pengujian secara simultan diperoleh nilai Fhitung (14,924) > Ftabel (3,200) dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < α 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara bersama-sama kompetensi SDM dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hipotesis ketiga: kompetensi SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Kompetensi SDM di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori baik namun belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, masalah ini dapat diminimalisir dengan cara menempatkan

pegawai yang sesuai kualifikasi pendidikannya dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori sangat baik namun belum optimal terlihat dari tingkat kehadiran pegawai kantor masih ada yang terlambat. Menurut peneliti, masalah ini dapat diatasi dengan cara memberikan sanksi terhadap pegawai yang sering datang terlambat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung dalam kategori baik namun belum optimal. Ini terlihat dari masih ada pegawai yang dalam penyelesaian pekerjaannya melebihi batas waktu yang ditentukan/ tidak tepat waktu. Menurut peneliti, hal ini dapat di atasi dengan cara memberikan job description sesuai dengan kemampuan pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 6,560 + 0,495X_1 + 0,351X_2$, maka dapat disimpulkan dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa terjadinya kinerja pegawai yang baik lebih banyak atau lebih dominan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dari pada disiplin kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial atau uji t, kompetensi SDM, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dan juga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
3. Berdasarkan uji hipotesis anova atau uji F, kompetensi SDM dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
4. Berdasarkan penelitian terdahulu variabel kompetensi SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel kompetensi SDM dan disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika terjadi penurunan kompetensi SDM dan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas kompetensi SDM dan disiplin kerja perlu terus dilakukan oleh pimpinan dan pegawai itu sendiri.

Saran

1. Pada variabel kompetensi SDM, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah indikator mengenai pegawai memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Peningkatan

indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan menempatkan pegawai yang sesuai kualifikasi pendidikannya dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Variabel disiplin kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah indikator mengenai kehadiran pegawai ke kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan sanksi berupa Surat Peringatan dan mengganti waktu keterlambatan selain itu juga akan ada potongan tunjangan kinerja.
3. Variabel kinerja pegawai, yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan job description sesuai dengan kemampuan pegawai serta memberikan reward atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Juned, LCA. Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau. 2006. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. <https://media.neliti.com/media/publications/30576-ID-pengaruh-disiplin-kompetensi-dan-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pegawai-dinas-ten.pdf>
- David, F. R. (2002). *Manajemen Strategi: Konsep, Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Pengaruh Kompetensi... (Habiburrahman – Ferghina Z)

- Dharma, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama*. Alfabeta-Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. SP, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman & Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT.Grafindo Persada, Jakarta
- Prihadi, Syaiful F, 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2004
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robert L. Matis & John H. Jackson, 2006. *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suprihanto, 2006, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Bumi Aksara: Jakarta
- Umar, 2005. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta,
- Peraturan dan Undang – Undang
Undang-undang Nomor 53 tahun 2010
tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil