

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN

¹Bagudek Tumanggor, ²Rosita Manawari Girsang

¹Dosen Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

²Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

¹bagudektumanggor@gmail.com, ²rosita.girsang@gmail.com

ABSTRACT : From the research results, the following research results can be obtained: (a) the results of the correlation between the variables indicate that there is a relationship between the three variables, where the probability result is < 0.05 . (b) the t value for the competency variable is 12,553 while the t table value is 2,042, which means that the t count value of the competency variable is greater than the t table value and the competency 'Sig' value of 0,000, which means that the competency variable has a value of 'Sig' $< 0, 05$, it is concluded that there is a significant influence between competence (X1) on employee performance (Y). (c) the t value for the work discipline variable is 14.603, which means that the t value of the work discipline variable is greater than the t table value and the 'Sig' value of work discipline is 0,000, which means that the work discipline variable has a value of 'Sig' < 0.05 , then It is concluded that there is a significant influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). (d) the t value for each competency and work discipline variable is 3,461 and 4,866, which means that the t value of each competency and work discipline variable is greater than the t table value and the 'Sig' value of each competency and discipline variable. work is 0.002 and 0.000, which means that the competency and work discipline variables have a value of 'Sig' < 0.05 , it is concluded that there is a significant influence between competence (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). (e) the output model summary (value of R Square) is 0.920, meaning that variations in employee performance can be explained by variations in competence and work discipline by 92% and the rest is explained by other variations not examined. This study aims to determine and analyze (1) the influence of competence on employee performance at the regional income unit of Gunung Malela sub-district, (2) the effect of work discipline on employee performance at the regional revenue unit of Gunung Malela district, and (3) the influence of competence and discipline Work at the UPT Regional Revenue Agency of Gunung Malela District. The method used in this research is to use quantitative analysis methods.

Keywords: Competence, Work Discipline and Employee Performance.

ABSTRAK : Dari hasil penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: (a) Hasil korelasi antar variabel menunjukkan adanya hubungan antara ketiga variabel, dimana hasil probabilitasnya $< 0,05$. b) nilai t untuk variabel kompetensi sebesar 12,553 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,042 yang berarti nilai t hitung variabel kompetensi lebih besar dari nilai t tabel dan nilai kompetensi 'Sig' sebesar 0,000 yang berarti bahwa Variabel kompetensi memiliki nilai 'Sig' $< 0,05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). (c) nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 14,603 yang berarti nilai t variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel dan nilai 'sig' disiplin kerja sebesar 0,000 yang berarti disiplin kerja variabel memiliki nilai 'Sig' $< 0,05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). (d) nilai t untuk masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 3,461 dan 4,866 yang berarti nilai t masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel dan nilai 'sig' masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 0,002 dan 0,000 yang artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai nilai 'Sig' $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). (e) output model summary (nilai R Square) sebesar 0,920 artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi dan disiplin kerja sebesar 92% dan sisanya dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendapatan Asli Daerah Kecamatan Gunung Malela, (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Pendapatan Daerah Kabupaten Gunung Malela, dan (3) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja pada UPT Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Gunung Malela. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis kuantitatif.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggungjawab dalam menjalankan tugasnya. Peran para pegawai yang bekerja dalam pemerintahan sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan untuk kepentingan publik. Keberhasilan suatu unit kerja instansi pemerintah juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya diukur dengan sistem kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pelayanan pegawai lainnya dan pada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi para pegawai. Pada hakekatnya mekanisme manajemen tampaknya lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai.

Untuk itu, pimpinan suatu instansi di unit pemerintahan wajib memperhatikan pegawai seperti, pengarahan, pengawasan dan mengevaluasi segala aktifitasnya. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing – masing bawahan, dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing - masing individu (Vitryani Tarigan, 2020). Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercapai kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, dengan disiplin, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Termasuk memberikan kontribusi melalui sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan, baik untuk kepentingan instansi itu sendiri maupun dalam lingkungan dimana pegawai bekerja.

Kompetensi seorang pegawai harus ditunjukkan dengan pengetahuan yang dicirikan secara profesionalisme sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang meliputi Kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, serta berkemampuan dalam bekerja sama. Selain itu, faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin, karena adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diharapkan dari keseluruhan pegawai yang berkinerja yang baik diantaranya adalah: 1). Menciptakan ketertiban, 2). Menegakkan Peraturan dan Kepastian Hukum, 3). Membina pegawai agar dapat berperilaku efektif dan efisien dan profesional, 4). Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai. Pembinaan disiplin dibutuhkan demi kelangsungan organisasi/ instansi pemerintah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Sedangkan manfaat pembinaan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala aturan, dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

II. Kajian Teori

2.1. Pengertian Kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) dari suatu aktifitas Pegawai/karyawan., untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, yang dapat dijadikan sebagai budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dalam memacu organisasi ke arah perkembangan

Untuk mengukur kinerja organisasi atau kinerja aparatur, Lenvire sebagaimana yang dikutip oleh Dwiyanto menawarkan tiga konsep, yaitu *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*. *Responsiveness* atau *responsivitas* yaitu kemampuan organisasi untuk dapat mengenai kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program - program pelayanan publik yang sesuai dengan

kebutuhan dan aspirasi masyarakat.. Istilah kinerja (performance atau actual performance) merupakan prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2017: 67). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Lebih lanjut (Mangunegara, Anwar, 2015) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2016), kinerja adalah

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. Catatan mengenai *out - come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam mencapai tujuan organisasi

(Sutrisno, 2017), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kesimpulannya bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di dalam suatu instansi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk di dalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

2.2. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan satu tidak akan sama dengan kinerja karyawan lain, yang dipengaruhi oleh factor individu (Usaha, Abilities, Role) dan factor lingkungan (Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, pelatihan). Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) factor - faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang
5. Motivasi kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, secara objektif dan sederhana. Penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui sebuah pertemuan kajian tahunan

Menurut (Wibowo, 2018), Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan, untuk mengetahui kinerja buruk dengan Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima. Data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya dengan Sistem yang terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur." penilaian kerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk, manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan, yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan rinci :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya.
2. Penetapan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.2.2. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana, dengan indikator menurut (Kasmir, 2014) adalah :

1. Kualitas (mutu), Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangkawaktu), Waktu merupakan dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya
4. Penekanan Biaya, Penekanan biaya merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Pengawasan merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar karyawan, Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedang menurut (Wibowo, 2018) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan, Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan
3. Umpan Balik, Umpan baik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat atau sarana – sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu

menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.3. Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan *outstanding performers* lakukan lebih sering, terhadap situasi yang lebih banyak, dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut (Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa 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.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sementara itu, kompetensi menurut (Edison et al., 2016) adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

2.3.1. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Pendapat Zwell dalam (Wibowo, 2018) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan, dan Nilai - nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
2. Keterampilan, Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
4. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
5. Isu Emosional, Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

2.3.2. Disiplin Kerja

Kata disiplin memang mudah diucapkan tapi kadang sulit untuk diterapkan. Dalam pandangan manajemen modern melihat disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang. Pengertian Disiplin Kerja merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai, bahkan dapat pula (Sutrisno, 2016) disiplin adalah "prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

(Zainal & Rivai, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan – ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor (Sutrisno, 2016)

(Edison et al., 2016), mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikutid dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin Progresi Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman - hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran - pelanggaran yang berulang.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Berbagai macam dapat mempengaruhi disiplin karyawan biasa sampai tingkat manajer. (Sutrisno, 2016) mengemukakan factor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada parakaryawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan - pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

(Sutrisno, 2016), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara - cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan- penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Jadi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai Disiplin

III. Metode Penelitian

Penelitian didasarkan pada hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Antara variabel independen yaitu Potensi dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai .Untuk melihat hubungan itu, digunakanalat uji OLS (Ordinary Least Squares), dengan menggunakan, Data Primer, yang merupakan sumber data yang langsung memberikan data (Sugiyono, 2018). Data ini diperoleh dari kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian pada pegawai kantor UPT BadanPendapatan Daerah kecamatan Gunung Malelea Kabupaten Simalungun, . Sedangkan Data Sekunder, diperoleh melalui orang lain atau lewat dokumen, untukmendukung informasi yang diperoleh dari sumber data primer yaitu dari bahanpustaka, literatur, penelitian terdahulu, dan buku. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan Probabilyti Sampling dimana smpel (n) sebanyak 30 orang dari Popullasi (N) 43 orang

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT Badan Pendapatan Daerah kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan umur.

1. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	12	40.0	40.0	40.0
Perempuan	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa sekitar 18 responden atau 60% didominasi oleh jenis kelamin wanita, dan sisanya sebesar 12 responden atau 40% berjenis kelamin pria. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh jenis kelamin wanita, hal ini disebabkan karena pada saat ini hampir semua kantor didominasi pegawai wanita.

2. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 2
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	24	80.0	80.0	80.0
SMA	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 dengan jumlah 24 responden atau 80%. Sisanya sebesar 20% atau sebanyak 6 responden berpendidikan SMAatau 3 responden memiliki umur > 50 tahun.

3. Hasil Uji Deskripsi Responden Lama Bekerja

Tabel 4.3

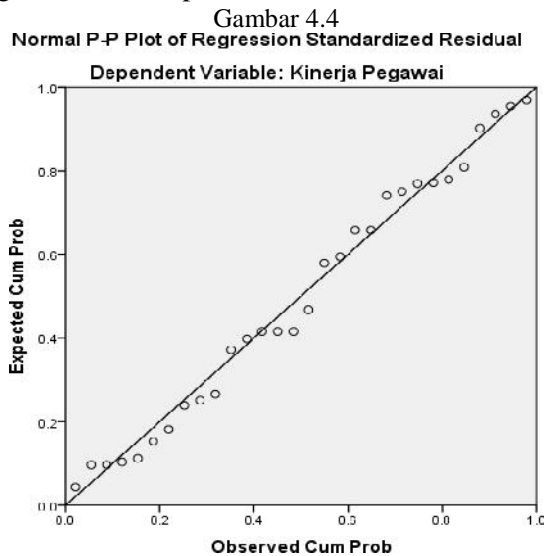
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 Tahun	14	46.7	46.7	46.7
11-20 Tahun	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar pegawai yang menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 16 responden atau sebesar 53.3%, diikuti dengan pegawai yang memiliki masa kerja < 10 tahun sebanyak 14 responden atau 46.7%

1. Uji Normalitas Data

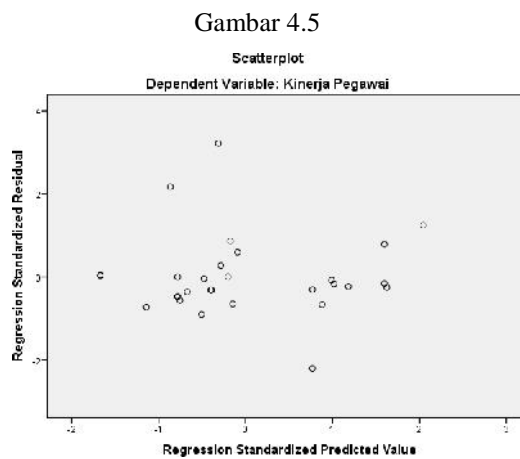
Data-data bertipe skala sebagai mana umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas, penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai plot PP terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain.

Hasil uji heteroskedastisitas data penelitian ini dengan menggunakan SPSS menghasilkan output seperti pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tampilan scatterplot terlihat bahwa plot meyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas ternyata dalam model regresi yang terbentuk tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel - variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Ketentuannya adalah:

- a. Jika nilai VIF lebih kecil 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai VIF lebih besar atau sama 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

Dalam penelitian ini, dipakai uji autokorelasi Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika d lebih kecil dari d L atau lebih besar dari (4 - dL) maka hopotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak antara d U dan (4 - dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.163	1.831		1.181	.248					
Kompetensi	.380	.110		3.461	.002					
Disiplin Kerja	.570	.117	.410	4.866	.000	.921	.554	.189	.212	4.712
			.576			.940	.684	.265	.212	4.712

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pengujian diatas, nilai VIF untuk variabel kompetensi sebesar 4,712 dan nilai VIF untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,712, karena nilai VIF untuk semua variabel < 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan Multikolinearitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi
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	.959 ^a	.920	.914	2.103	.920	154.423	2	27	.000	2.217

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,217. Adapun jumlah variabel adalah 3 atau k = 3, sementara sampel adalah 30, maka (k ; N) = (3 ; 28). Dilihat dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 28, seta k = 3 diperoleh nilai dL sebesar 1,1805 dan dU sebesar 1,6503. Nilai DW sebesar 2,217 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,6503 dan kurang dari (4 - dU) = 4 - 1,6503 = 2,3497, makadapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi

a. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.8
Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.163	1.831		1.181	.248					
Kompetensi Disiplin Kerja	.380	.110	.410	3.461	.002	.921	.554	.189	.212	4.712
	.570	.117	.576	4.866	.000	.940	.684	.265	.212	4.712

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan pengujian diatas, didapat persamaan :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 2,163 + 0,380X_1 + 0,570X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,163; artinya jika kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y') nilainya adalah 2,163.
- 2) Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,380; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,380. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai, semakin naik kompetensi maka semakin naik kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,570; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,570. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

1. Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Parti al	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.429	2.269		2.480	.019					
Kompetensi	.854	.068	.921	12.553	.000	.921	.921	.921	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Dari output 'Coefficients dalam Tabel 18 di atas nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X1) adalah 12.553 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung variabel kompetensi (X1) lebihbesar dari nilai t tabel dan nilai 'Sig' kompetensi (X1) 0,000 yang artinya variabel kompetensi (X1) memiliki nilai 'Sig' < 0,05, maka disimpulkan).

2. Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Parti al	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.594	2.155		1.204	.239					
Disiplin Kerja	.930	.064	.940	14.603	.000	.940	.940	.940	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Dari output ‘Coefficients dalam Tabel 19 di atas nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 14.603 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel serta nilai ‘Sig’ disiplin kerja 0,000 yang artinya variabel disiplin kerja memiliki nilai ‘Sig’ < 0,05, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3) Hipotesis Ketiga :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.11
 Hasil Uji Hipotesis Ketiga
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Parti al	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.163	1.831		1.181	.248					
Kompetensi	.380	.110	.410	3.461	.002	.921	.554	.189	.212	4.712
Disiplin Kerja	.570	.117	.576	4.866	.000	.940	.684	.265	.212	4.712

Dependent Variable: Kinerja Pegawai , Sumber: Data primer yang diolah 2020

- a. Dari output ‘Coefficients dalam Tabel 20 di atas nilai t hitung untuk masing-masing variable kompetensi dan disiplin kerja adalah 3.461 dan 4.866 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) lebih besar dari nilai t tabel serta nilai ‘Sig’ masing-masing variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0,002 dan 0.000 yang artinya variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai ‘Sig’ < 0,05. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen

Tabel 4.12
 Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary

				Std. Error	Change Statistics
--	--	--	--	------------	-------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.959 ^a	.920	.914	2.103	.920	154.423	2	27	.000

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

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pada output Model Summary dalam Tabel 21 nilai R Square sebesar 0,920, berarti variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi kompetensi dan disiplin kerja sebesar 92 % dan selebihnya dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti

a. Uji F-hitung (Uji Simultan)

Tabel 4.13 Hasil uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1365.585	2	682.792	154.423	.000 ^b
Residual	119.382	27	4.422		
Total	1484.967	29			

- Dependent Variable: KinerjaPegawai
- Predictors: (Constant), Disiplin Kerja,Kompetensi

Pada Tabel analisis varian (Anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan FTabel:

Jika Fhitung > FTabel, maka H0 ditolak

Jika Fhitung < FTabel, maka H0 diterima

Dari penghitungan tabel didapat nilai Fhitung sebesar 98.939. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan df1(k-1) = 3-1 = 2 dan df2 (n-k) = 30-2 = 28, didapat nilai FTabel = 3.34. Karena nilai Fhitung (154.423) > nilai FTabel (3.35) maka H0 ditolak atau terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Atau jika dilihat dengan menggunakan nilai signifikansi, diketahui bahwa nilai sig (0.000 < 0.05) sehingga memiliki kesimpulan yang sama dengan uji F yaitu terdapat kecocokan antara model dengan data.

Pembahasan

1. t hitung untuk variabel kompetensi adalah 12.553 sementara nilai t tabel (dilihat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung variabel kompetensi lebih besar dari nilai t tabel serta nilai ‘Sig’ kompetensi 0,000 yang artinya variabel kompetensi memiliki nilai ‘Sig’ < 0,05, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedarmayanti dalam Muhammad Andi Prayogi (2019) yang 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. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (knowledge) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X₂) adalah 14.603 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau tarap 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel dan nilai ‘Sig’ disiplin kerja 0,000

yang artinya variabel disiplin kerja memiliki nilai 'Sig' < 0,05, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah 3.461 dan 4.866 sementara nilai t tabel (dilihat pada uji dua arah pada kolom 0,05 atau taraf 5%) terdapat nilai 2.042 yang artinya nilai t hitung masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel serta nilai 'Sig' masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah 0,002 dan 0.000 yang artinya variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai 'Sig' < 0,05, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Bagi Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun

1. Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun hendaknya membuat peraturan-peraturan tentang tindakan indisipliner atau penyimpangan peraturan dengan tegas dan jelas sehingga pegawai menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti denda ataupun potongan gaji untuk karyawan yang terlambat, larangan bermain telepon genggam untuk kepentingan di luar pekerjaan saat bekerja.
2. Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun hendaknya memperhatikan kompetensi kerja calon pegawai sehingga pegawai dapat langsung bekerja sesuai dengan kompetensinya.

Bagi Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

1. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja pegawai, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (p. 300).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 234).
- Kasmir. (2014). Kewirausahaan Edisi Revisi. In *Kewirausahaan edisi revisi*.
- Mangunegara, Anwar, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. PN.
- Sedarmayanti. (2016). Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama. *Refika Aditama*, p. 2011.

- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vitryani Tarigan, W. J. T. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR. *JURNAL Edueco*, 3(2), 38–50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36277/edueco.v3i2.61>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, & Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.