

## Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh:

<sup>1</sup> Reki D Samkakai; <sup>2</sup>Hubertus Oja, <sup>3</sup>Deddy T Tikson; <sup>4</sup>Suryadi Lambali

<sup>134</sup>. Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin

<sup>2</sup>. Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Musamus

Email. rekisamkakai@gmail.com

### Abstrak

Beberapa permasalahan ASN di Kabupaten Merauke adalah nilai kinerja (SKP) setiap tahunnya menurun, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan, dan tingkat kehadiran pegawai pada jam kerja yang kurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis bivariat yaitu korelasi Somers'd dan pengolahannya menggunakan bantuan software SPSS 21. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke yaitu sejumlah 5.453 orang. Untuk Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin yaitu sejumlah 372 responden. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi pegawai semakin baik maka akan kinerja pegawai juga semakin baik, dan disiplin kerja secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja pegawai semakin baik maka akan kinerja pegawai juga semakin baik.

**Kata Kunci: Kompetensi; Disiplin Pegawai; Kinerja; ASN**

### Abstract

*Some of the problems with ASN in Merauke Regency are the annual decrease in performance scores (SKP), placement of employees who are not in accordance with their competencies, educational incompatibility with job descriptions assigned, and the level of employee attendance at work hours that are less. The purpose of this study was to explain the relationship between competence and work discipline with employee performance at the Merauke Regency Government Office. The research method used is a quantitative approach with bivariate analysis, namely Somers'd correlation and processing using SPSS 21 software. The population in this research includes all employees in the Merauke Regency Government, which is 5,453 people. The number of samples in this study was determined using the Slovin formula, namely 372 respondents. The results of this study found that competence has a significant strong association with employee performance at the Merauke Regency Government Office. This shows that when employee competence gets better, employee performance will also get better, and work discipline has a significant strong association with employee performance at the Merauke Regency Government Office. This shows that when the employee's work discipline gets better, the employee's performance will also get better.*

**Keywords: Competence; Employee Discipline; Performance; ASN**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berada dalam organisasi adalah para pegawai yang bekerja didalamnya, atau jika pada organisasi pemerintah disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN yang dimiliki oleh setiap organisasi merupakan aset bagi organisasi tersebut, sesuai dengan pendapat dari Neely, dkk dalam Utami & Nuhung (2018) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dari keberhasilan organisasi. Rosmaini dan Tanjung (2019) juga mengatakan bahwa organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pengelola sistem, dimana 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). Kinerja pegawai (*performance*) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas organisasional. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, pegawai perlu memiliki *skill* dan kompetensi yang baik. Kompetensi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Maudyta & Djumiarti (2017) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan tingkat kecerdasan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai meningkat atau baik.

Selain kompetensi pegawai disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Rivai, dkk (2014) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan organisasi mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Hal sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Pomalingo, R. (2015) yang menunjukkan semakin baik disiplin kerja para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam mendukung tujuan strategis organisasi publik serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja pegawai tidak optimal maka

akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat, maka efektivitas dan produktivitas organisasi akan meningkat pula (Ataunur dan Ariyanto, 2015). Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Budhiningtias Winanti, M.,2011).

Permasalahan yang ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Merauke yaitu adanya penurunan rata-rata dari nilai SKP Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini di tunjukan dengan data penilaian SKP 2016-2019 ASN Kabupaten Merauke pada tahun 2016 dengan nilai rata-rata 87,64, tahun 2017 dengan nilai rata-rata 86,54, tahun 2018 dengan nilai rata-rata 79,23 dan tahun 2019 dengan nilai rata-rata 78,20. Berdasarkan data kinerja pegawai ASN di kabupaten Merauke secara keseluruhan dari tahun 2016-2019 dapat dikatakan sudah cukup baik namun belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana nilai rata-rata kinerja pegawai tahun 2016-2019 masuk kategori baik namun nilai rata-ratanya mengalami penurunan tiap tahunnya.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai. Selain itu permasalahan yang ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Merauke 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. Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk organisasi (Yuliana dalam mangkunegara, 2016). 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, & Sudarwati. 2014). Selain itu dari hasil pengamatan penulis nampak bahwa tingkat kehadiran pegawai pada jam kerja cukup memprihatinkan. Pegawai pulang ke rumah setelah apel pagi, berkumpul di warung, berkeliaran di jam-jam kerja, sedikit kerja adalah merupakan fakta keseharian yang selalu ditemui pada ASN di Kabupaten Merauke. Hal tersebut berimplikasi terhadap adanya dugaan bahwa hal itu terjadi karena kurang disiplinnya pegawai terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan Kinerja (Y). Variabel X1 adalah kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Variabel X2 adalah disiplin kerja menurut Mangkunegara (2016) yang terdiri dari

ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, dan melaksanakan tugas Dan kewajiban. Sedang variabel kinerja menurut Darma (2003) terdiri dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Maudyda, M., & Djumiarti, T. (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dengan tingkat kecerdasan antara kompetensi dengan kinerja pegawai; Prayogi, M. A. dkk. (2019) hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016) hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Lasmaya, S. M. (2016) hasil penelitiannya menunjukkan system informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Pomalingo, R. (2015) penelitiannya menghasilkan bahwa disiplin kerja, motivasikerja, kompetensi signifikan berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai; Turangan, J. K. (2017) penelitiannya menghasilkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018) penelitiannya menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020) penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS; dan Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019) penelitian ini menunjukkan secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bermaksud menjelaskan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan variabel kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan variabel kinerja melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan yakni analisis bivariat dengan menggunakan analisis korelasi Somers'd dan pengolahannya menggunakan bantuan software SPSS 21. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke yaitu sejumlah 5.453 orang. Untuk Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin dengan standar error 5 % (0,05). Penggunaan dengan standar eror 10 % (0.1) dikarenakan jumlah populasi terlalu besar sehingga standar eror 5 % (0.05) maka berdasarkan perhitungan diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 372 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala

Likert. Uji validitas menggunakan Perason Product Moment dan dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Hipotesis dari penelitian ini adalah H1 : Komptensi berasosiaasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke, dan H2:Disiplin kerja berasosiaasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini menyebar kuisisioner kepada 372 responden pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupten Merauke, dimana 172 orang atau 46 % pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke adalah wanita sedangkan pria sebanyak 200 orang atau 54 % pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke adalah pria. Hal tersebut dikarenakan laki-laki paling dominan bekerja sebagai ASN dibandingkan wanita pada kantor sektor pemerintahan di Kabupaten Merauke.

Selain itu, diketahui juga sebanyak 118 orang atau 32 % pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke tingkat Pendidikannya adalah SMA, di mana fungsi kerja pada tingkatan SMA adalah sebagai tenaga administrasi pada setiap SKPD. Dan sebanyak 87 orang atau 23 % pegawai adalah yang berpendidikan diploma, di mana fungsi kerja pada tingkatan Diploma adalah sebagai tenaga teknis dan operasional. Sedangkan untuk 142 orang atau 38 % pegawai adalah yang berpendidikan Sarjana dan 25 orang atau 7 % pegawai adalah berpendidikan Magister, dimana fungsi kerja pada tingkatan sarjana dan magister berada pada bagian pengambil kebijakan pada setiap SKPD. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas tingkat pendidikan pegawai di Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke adalah tingkat Pendidikan Sarjana.

Pengujian validitas merupakan analisis terhadap suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu kuisisioner. Menurut siregar (2012) validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam metode product moment , analisis validitas (lampiran) dilakukan terhadap instrumen kompetensi, Disiplin kerja, dan kinerja pegawai melalui bantuan *SPSS 21 IBM*. Uji validitas yang dilakukan menunjukkan variabel kompetensi menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,30. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan adalah valid, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,30. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan adalah valid, dan variabel kinerja menunjukkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,30. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap semua pertanyaan adalah valid.

Instrument penelitian juga harus realible (dapat diandalkan). Reliabilitas suatu pengukur menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dimaksudkan menguji instrument yang sama pada waktu yang berbeda dan memberikan hasil yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq$  0,60 (Sugiyono,2016). Hasil uji reliabilitas dari variabel Kompetensi (X1), ternyata diperoleh nilai *Cronbach*

*Alpha* 0,970. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap variabel Kompetensi adalah reliabel, variabel Disiplin kerja (X2), ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,973. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap variabel Disiplin kerja adalah reliabel, dan variabel kinerja (Y), ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* 0,971. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap variabel kinerja adalah reliabel. Hasil analisis data menggunakan uji Somers'D menunjukkan :

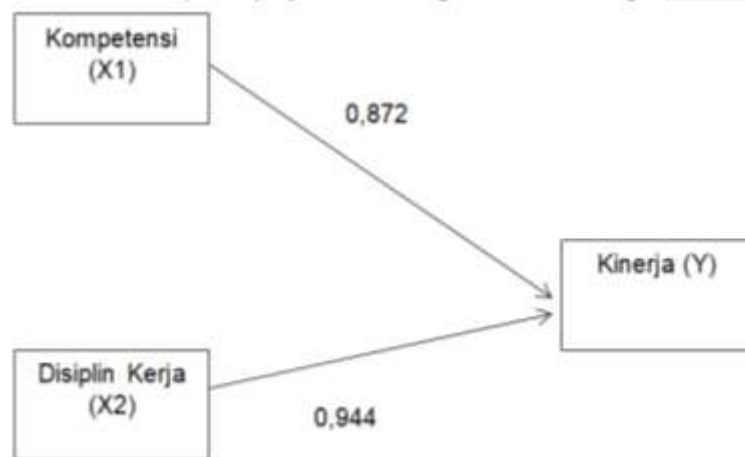
1. Hipotesis 1 (Kompetensi berasosiasi dengan kinerja pegawai)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas menunjukkan kekuatan hubungan antara kompetensi secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.872 dan memiliki arah positif. Selain nilai signifikan sebesar 0.000 dan menggunakan tingkat kepercayaan 5% yang menjadi standar dalam penelitian peneliti. Karena terlihat dari nilai somers'd signifikan 0.000 kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi berasosiasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke dapat di terima.

2. Hipotesis 2 (Disiplin kerja berasosiasi dengan kinerja pegawai)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.944 dan memiliki arah positif. Selain nilai signifikan sebesar 0.000 dan menggunakan tingkat kepercayaan 5% yang menjadi standar dalam penelitian peneliti. Karena terlihat dari nilai somers'd signifikan 0.000 kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berasosiasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke dapat di terima.

Hasil ini menunjukan kekuatan hubungan antara kompetensi secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.872 dan memiliki arah positif. Selain itu juga kekuatan hubungan antara disiplin kerja secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.944 dan memiliki arah positif.



Gambar 1.1 Hubungan antar Variabel

### Kompetensi berasosiaasi dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan kekuatan hubungan antara kompetensi secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.872 dan memiliki arah positif. Selain nilai signifikan sebesar 0.000 dan menggunakan tingkat kepercayaan 5% yang menjadi standar dalam penelitian peneliti. Karena terlihat dari nilai somers'd signifikan 0.000 kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Kekuatan hubungan yang sangat kuat menunjukkan terdapat banyak responden yang memiliki persepsi yang sama mengenai kinerja pegawai disebabkan oleh kompetensi pegawai yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai membuat tingkat kinerja pegawai menjadi meningkat secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja pegawai yang saat ini dirasakan dengan kompetensi.

Kompetensi pegawai menunjukkan bahwa dengan pengetahuan yang para pegawai miliki, mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu serta dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di instansi. Selain itu juga para pegawai mampu beradaptasi secara baik apabila atasan meminta mereka untuk melakukan tugas pekerjaan yang berbeda. Hasil ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2008) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi adalah keseluruhan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang memungkinkan seseorang dalam posisi tertentu untuk melakukan peran dan tanggung jawabnya serta berkontribusi untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan sesuai dengan jenjang jabatan yang dijabatnya (Sedarmayanti, 2016). Keharusan untuk mengembangkan kompetensi individu dalam organisasi tentunya dapat dilakukan. Namun dengan cara itu harus diperhitungkan dan harus dirumuskan dengan sebaik-baiknya. Banyak artikel mengungkapkan bahwa banyak pemerintah mengikuti cara pemimpin organisasi di sektor swasta, dengan mengadopsi model kompetensi kepemimpinan untuk mengembangkannya di sektor pemerintah (Mau, 2015). Kompetensi menjadi suatu hal yang penting bagi seseorang sehingga perlu untuk dikembangkan untuk selanjutnya mengidentifikasi kebutuhan apakah sudah terpenuhi serta mengidentifikasi kebutuhan pegawai atau karyawan dalam memenuhi tantangan wawasan di masa depan.

Berdasarkan dari teori diatas maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut: 1.) Karakteristik dasar (underlying characteristic) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. 2.) Hubungan kausal (causally related) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. 3.) Kriteria (criterion referenced) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). dengan judul Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota Depok. Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

#### **Disiplin Kerja berasosiasi dengan kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja secara positif dengan kinerja pegawai, di mana mempunyai kekuatan hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.944 dan memiliki arah positif. Selain nilai signifikan sebesar 0.000 dan menggunakan tingkat kepercayaan 5% yang menjadi standar dalam penelitian peneliti. Karena terlihat dari nilai Somers's d signifikan 0.000 kurang dari 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Kekuatan hubungan yang sangat kuat menunjukkan terdapat banyak responden yang memiliki persepsi yang sama mengenai kinerja pegawai disebabkan oleh disiplin kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai membuat tingkat kinerja pegawai menjadi meningkat secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang

menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kinerja pegawai yang saat ini dirasakan dengan disiplin kerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang terkait dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai dan selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Selain itu para pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai dan selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta sanggup menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh instansi. Hasil ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula, guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari organisasi karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula, sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Selain itu organisasi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2009). Hasil tersebut juga diperkuat dengan penelitian Pitria, P., Syarif, K., & Priatna, A. (2017) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi pegawai semakin baik maka akan kinerja pegawai juga semakin baik,

dan (2) Disiplin kerja secara signifikan terdapat asosiasi yang kuat dengan kinerja pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja pegawai semakin baik maka akan kinerja pegawai juga semakin baik.

Ada pun saran-saran yang diberikan pada pimpinan instansi pada Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke yaitu (1) Para pada pimpinan instansi pada Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke agar lebih meningkatkan kompetensi kerja para pegawai dengan memberikan pelatihan kerja kepada seluruh pegawai agar kompetensinya meningkat, dan (2) Para pada pimpinan instansi pada Kantor Pemerintah Kabupaten Merauke agar lebih meningkatkan disiplin kerja para pegawai dengan memberikan punishment (hukuman) kepada para pegawai yang sering tidak disiplin serta memberikan penghargaan kepada para pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA:**

- Akdon dan Riduwan. 2006. Metode dan teknik Menyusun Tesis. Bandung : Alfabeta.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. 2018. Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91-100.
- Ataunur, Iman. Ariyanto, E. 2015. Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adaro Energy TBK. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Azisah, S., & Hidayat, N. A. 2020, August. *The Students'interest In The Subject Of Writing In Professional Contexts*. In The Second International Conference On English Education.
- Budhiningtias Winanti, M. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Halawa, M. A. S. R. I. N. 2016. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Jakarta: Tesis di Universitas Terbuka.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-6. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Henry, Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Kartika, Lucia Nurbani & Sugiarto, Agus 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17 (1), h. 73-88.
- Kartika, Lucia Nurbani; Sugiarto, A. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 73–90.’
- Lasmaya, S. M. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25-43.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz & Hubeis, A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107-119.
- Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, L. B. H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Management*
- Maudyta, M., & Djumiarti, T. 2017. Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(3), 92-103.
- Mau, T. A. 2015. *Leadership Competencies For A Global Public Service*. Canada: University of Guelph.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- osmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Pitria, P., Syarif, K., & Priatna, A. 2017. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 1(1).
- Pomalingo, R. 2015. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *EFISIENSI*, 15(5).

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. 2019. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rahmadhani, N. 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) di Kecamatan Kuranji Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 1(2), 98-109.
- Rivai Veithzel, M.B.A dkk, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* edisi ketiga . Rajawali Pers – Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,.
- Riyanda Muhammad, 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc
- Spencer dan Spencer, 2008, *Competence At Work*. John Wiley & Son.Canada
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suparno, & Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12 ISSN :1693- 0827.

- Turangan, J. K. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Utami, R. A., & Nuhung, M. 2018. Pengaruh Kompetensi Human Capital Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Perdagangan Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(2)
- Widyatmini, W., & Hakim, L. 2011. Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).