

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PARIWISATA KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN POHUWATO

Umar Sune*)

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of competence and discipline on the performance of employees at the Department of Transportation Tourism Communication and Information Pohuwato. This research is a quantitative research. The results showed that the variables of competence and discipline both partially and simultaneously have a significant influence on the performance of employees at the Department of Transportation Tourism Communication and Information Pohuwato. The coefficient of determination (R²) indicates that 56.90% of the variation fluctuation employee performance variable (Y) is able to be explained by the variable competence (X₁), and discipline (X₂), while the remaining 100 to 56.90% = 43.10 % explained by other variables outside the model.*

***Keywords:** Competence, work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah maupun non pemerintah berusaha untuk berbenah diri dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani.

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan secara umum sangatlah luas, namun dalam hal kedisiplinan yang dimaksud penulis dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja dari pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila sumber daya manusianya tidak memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari pegawai, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di suatu instansi atau lembaga pemerintahan dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan sukar dicapai bila sumber daya manusia pada instansi pemerintah tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang tentunya akan memengaruhi kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksana kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurung waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Organisasi pemerintah yang ada di Kabupaten Pohuwato salah satunya adalah Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat, maka para sumber daya manusia dalam hal ini pegawainya perlu menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja sangat tergantung dari pada kompetensi dan juga kedisiplinan yang dimiliki.

Pengambil kebijakan pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato juga perlu menyadari bahwa pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal dan memiliki dedikasi yang tinggi yang tercermin pada output atau hasil kerjanya.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato dengan formulasi judul, "Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato".

Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato?

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin pegawai baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktisi; sebagai bahan masukan kepada berbagai pihak, terutama kepada pengambil kebijakan di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato berkaitan kompetensi dan kedisiplinan, yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai
2. Manfaat Akademik; sebagai sumbangan pemikiran untuk menjadi wahana dalam memperkaya ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia, dan juga sebagai bahan rujukan yang berguna bagi mahasiswa atau peneliti lain yang berminat meneliti dalam kajian yang sama dengan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kompetensi

kompetensi menurut Moekijat (1999:10) adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Nawawi (2002:168) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki tiga kriteria yang terdiri dari: (1) Kemampuan intelektual mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; (2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan (3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas.

Mitrani (1995:21), mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif.

Teori Kompetensi

Teori kompetensi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Beer dan Spector (2004:188) dikenal dengan teori "Aset". Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerja dinilai sebagai aset bagi suatu organisasi yang saling memengaruhi untuk menghasilkan kompensasi.

Inti kompetensi dikembangkan menurut teori akses yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2004:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan.

Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (2007:3) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "Window" atau

lazim disebut teori "Jendela", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu *knowledge, skill, expert, and attitude*.

Konsep Kedisiplinan

Menurut Martoyo (2007:253) disiplin adalah kepatuhan atau ketaatan pada tata tertib. Dalam hal ini, disiplin mengandung keteraturan dan ketaatan.

Disiplin menurut Anas (2014:26) dalam tesisnya yang berjudul *Financial Management Discipline (Survey In The Province Gorontalo SMEs)* adalah kesadaran yang timbul dari dalam diri manusia yang telah mengikatkan diri untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dari tempat ia bekerja dan atau bentuk konsekuensi kerja yang harus diterima oleh setiap orang secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan sukarela mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:314) menyebutkan bahwa penerapan disiplin dipandang sebagai suatu modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (2002:18) bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Siagian (1999:150) memberikan definisi disiplin adalah ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, memenuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, tekun melaksanakan tugas pokok dan memiliki

komitmen yang tinggi atas tugas pokok dalam rangka meningkatkan kinerja.

Menurut Hasibuan (2004:190) bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah wawasan seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu wawasan.

Menurut Simamora (2001:134) menyatakan disiplin adalah wawasan dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Soetjipto (2002:58) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan aktivitas kerja yang dinamis sesuai dengan dinamika dunia kerja, maka penerapan disiplin sangat berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Pengertian tersebut menyiratkan bahwa setiap pegawai dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi sebagai bentuk tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas pokok yang dilaksanakan sehingga dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas dengan baik dan tepat waktu.

Konsep Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja.

Memperhatikan hal tersebut di atas, maka arti *performance* atau kinerja adalah *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Wahid, 2004:29). Kinerja (*performance*) diartikan oleh Simamora (2001:327) sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Soetjipto (2002:7) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu: hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran. Menurut Mangkuprawira (2003:67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Ivancevich (2003: 14-15) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan mununjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Kinerja Menurut *Gomes et al.*, (2001:243) merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan yaitu pendekatan deskriptif dan pendekatan eksplanatori.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 84 pegawai.

Metode Analisis Data

Menggunakan skala likert dengan memberikan nilai skor pada item jawaban. setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis statistik program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat tabulasi data guna mensikapi kecenderungan data nominal empirik dan deskriptif.

Analisis Kuantitatif

Formulasinya:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kompetensi
X2	= Disiplin
β_1, β_2	= Koefisien regresi
ϵ	= Variabel tidak diteliti

Definisi Operasional

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seorang pegawai yang berkaitan dengan efektifitas kerja dalam upaya untuk meningkatkan prestasi atau kinerjanya, indikatornya: (a) pengetahuan, (b) keterampilan, (c) keahlian, dan (d) sikap profesional.

Disiplin

Disiplin adalah kemampuan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan seluruh aturan dan kebijakan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja. Indikatornya adalah: (a) taat pada aturan kantor, (b) mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, (c) tidak melalaikan tugas, dan (d) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam lingkup Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato yang diukur dengan menggunakan *input, output, outcome, benefict, dan impact*. Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (a) kemampuan untuk menyelesaikan tugas, (b) kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik, (c) kemampuan untuk bertindak dengan cepat, dan (d) kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap tugas atau pekerjaan baru.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam kuisioner terdapat indikator pertanyaan/pernyataan diberi jawaban yang terdiri dari 5 kategori. Adapun 5 kategori yang dimaksud diberikan range skor sebagaimana berikut:

1,00 – 1,80	= Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	= Kurang Baik
2,61 – 3,40	= Cukup Baik
3,41 – 4,20	= Baik
4,21 – 5,00	= Sangat Baik
Skor tertinggi	= $1 \times 5 = 5$
Skor terendah	= $1 \times 1 = 1$

Sehingga range untuk hasil survei $= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Hasil perhitungan *statistic deskriptif* masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan *statistic deskriptif* tersebut akan dikemukakan berikut ini:

Kompetensi (X1)

Variasi jawaban responden untuk variabel kompetensi Tabel 1.

Tabel. 1 Tanggapan Responden Variabel X1

ite m	Skor Jawaban Responden					Σ	\bar{X}
	5	4	3	2	1		
1	27	45	12	0	0	351	4,18
2	11	73	0	0	0	347	4,13
3	14	55	15	0	0	335	3,99
4	24	49	11	0	0	349	4,15
Total							16,45
Rata – rata indeks kompetensi							4,11

Sumber : *data primer diolah, 2016*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi seperti pengetahuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang menjadi tupoksi pegawai, keterampilan yang dimiliki menunjang kelancaran menyelesaikan pekerjaan, memiliki keahlian penggunaan teknologi dalam pelaksanaan tugas, serta dapat melaksanakan dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara professional, hasilnya dikategorikan “baik” dengan rata-rata indeks 4,11.

Disiplin Pegawai (X2)

Variasi jawaban responden variabel disiplin pegawai dilihat pada Tabel 2.

Tabel. 2 Tanggapan Responden terhadap Variabel X2

Item	Skor Jawaban Responden					Σ	\bar{X}
	5	4	3	2	1		
1	18	62	14	0	0	380	4,52
2	25	37	22	0	0	339	4,04
3	21	54	9	0	0	348	4,14
4	16	55	13	0	0	333	3,96
Total							16,66
Rata – rata indeks disiplin pegawai							4,17

Sumber : *data primer diolah, 2016*

Tabel di atas menggambarkan bahwa rata-rata indeks disiplin pegawai adalah sebesar 4,17. berdasarkan kenyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai seperti mentaati semua peraturan yang ada di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato, mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, tidak melalaikan tugas yang diamanatkan kepadanya, serta menyelesaikan suatu pekerjaan tepat waktu, hasilnya menunjukkan dengan nilai rata-rata di kategorikan “baik”.

Kinerja Pegawai (Y)

Variasi jawaban responden variabel kinerja pegawai dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Tanggapan Responden terhadap Variabel (Y)

Item	Skor Responden					Σ	\bar{X}
	5	4	3	2	1		
1	14	59	11	0	0	339	4,04
2	22	40	12	0	0	306	3,64
3	21	56	7	0	0	350	4,17
4	15	52	17	0	0	334	3,99
Total							15,84
Rata – rata indeks kinerja pegawai							3,96

Sumber : *data primer diolah, 2016*

Tabel di atas menggambarkan bahwa hasil perhitungan nilai rata-rata yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja

pegawai dipersepsikan baik oleh responden. Dengan melihat rata-rata indeks kinerja pegawai adalah sebesar 3,96. berdasarkan kenyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai seperti memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas yang terkait dengan Tupoksi, memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai ataupun pimpinan, memiliki kemampuan untuk bertindak dengan cepat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap tugas atau pekerjaan baru, hasilnya menunjukkan nilai rata-rata di kategorikan “baik”.

Hasil Analisis Statistik

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression method*) dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Analisis Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.366	.29865

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,381. Nilai ini berarti bahwa sebesar 38,10% variasi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato yang dihasilkan dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang diamati, sedangkan sisanya sebesar $100 - 38,10 = 61,90\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Signifikansi Statistik F

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagaimana pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Signifikansi F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	F	Sig.
1 Regression	4.444	2	24.913	.000 ^b
Residual	7.225	81		
Total	11.669	83		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Dari hasil olahan data di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 24.913. Adapun nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas pembilang (df1) sebesar k (jumlah variabel bebas) dan derajat bebas penyebut (df2) sebesar $N - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$ adalah sebesar 3,1093.

Berdasarkan hasil pengujian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini secara simultan Kabupaten Pohuwato diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Uji Signifikansi t

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh kompetensi (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi

dan Informatika Kabupaten Pohuwato (Y).

Tabel 6. Hasil Pengujian t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.416	.499		.833	.407
Kompetensi	.464	.089	.470	5.191	.000
Disiplin	.440	.102	.369	4.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data, 2016

Dari output pada tabel 6 di atas dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan hasil pengujian, maka hipotesis kedua dan ketiga pada penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%. dan hasil analisis parsial pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 0.416 + 0.464X_1 + 0.440X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,464. Ini berarti bahwa perubahan variabel kompetensi akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai sebesar 0,464 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi disiplin pegawai sebesar 0,440 menunjukkan bahwa perubahan variabel disiplin pegawai akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai sebesar 0,440 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Persamaan regresi di atas juga menunjukkan nilai konstan sebesar 0,416 yang berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 0,416 jika tidak dipengaruhi oleh variabel independen bernilai 0.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang tampak pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.191 > 1.990$). Selain itu nilai signifikansi ($sig. = 0,000$) yang lebih kecil dari pada $\alpha = 0.05$ yang disyaratkan.

Dari hasil tersebut di atas dimana variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato. Hal ini berarti H_0 yang berbunyi "tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato" ditolak. Sedangkan H_1 yang berbunyi, "ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato" diterima atau terbukti karena didukung oleh fakta empiris.

Penelitian ini mendukung pendapat Moekijat (1999:10) bahwa kompetensi adalah unjuk kerja atau kinerja maksimum sebagai standar kualifikasi atau standar kompetensi dalam proses pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan. Demikian juga yang dikemukakan oleh Nawawi (2002:168) bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang memiliki 3 (tiga) kriteria yang terdiri dari: (1) Kemampuan intelektual

mengenai pekerjaan/jabatan sebagai tugas pokok; (2) Kemampuan merencanakan, melaksanakan pekerjaan/ jabatan dan menilai hasilnya dengan menggunakan alat melalui kegiatan kerjasama; dan (3) Kemampuan mengukur dan menilai kemajuan dalam bekerja dengan berorientasi pada efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Danial (2010) yang meneliti variabel kompetensi. Hasil pengujian menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukirman (2010), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori kemampuan yang diperkenalkan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan, keahlian dan profesional dalam bersikap. Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam meningkatkan kompetensi SDM.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang tampak pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel}

(4,321 > 1.990). Selain itu nilai signifikansi (sig. = 0,000) yang lebih kecil dari pada $\alpha = 0.05$ yang disyaratkan.

Dari hasil penelitian tersebut di atas, dimana H_0 yang berbunyi "tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato" ditolak. Sedangkan H_2 yang berbunyi "ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pohuwato" diterima.

Hal ini wajar karena setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati semua peraturan yang ada sebagai salah satu wujud komitmen yang harus dibangun oleh setiap pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Nitisemito, (2002:18) yang menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan, kerajinan, ketekunan, dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelayanan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Anas (2014:26) dalam tesisnya yang berjudul *Financial Management Discipline (Survey In The Province Gorontalo SMEs)* menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran yang timbul dari dalam diri manusia yang telah mengikatkan diri untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan dari tempat ia bekerja dan atau bentuk konsekuensi kerja yang harus diterima oleh setiap orang secara sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan sukarela mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora (2001:134) yang menyatakan disiplin adalah wawasan dan perilaku yang ditunjukkan

oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Soetjipto (2002:58) memberikan interpretasi bahwa untuk menciptakan aktivitas kerja yang dinamis sesuai dengan dinamika dunia kerja, maka penerapan disiplin sangat berpengaruh dalam meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2010). Di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Rahmatiah (2010), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin baik secara simultan maupun secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai,

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Puhuwato.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 56,90% variasi naik turunnya variabel kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar

$100 - 56,90\% = 43,10\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka saran untuk pihak yang terkait adalah sebagai berikut ;

1. Diharapkan kepada pihak pegawai agar tetap mempertahankan kedisiplinan kerja yang dimiliki bahkan ditingkatkan lagi agar visi misi Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Puhuwato dapat tercapai.
2. Diharapkan kepada pimpinan agar meningkatkan kompetensi di lingkungan Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Puhuwato.
3. Disarankan kepada pihak Pemerintah Kabupaten Puhuwato umumnya dan khususnya Pimpinan Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi dan Informatika Kabupaten Puhuwato agar menempatkan pegawainya sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki.
4. Diharapkan kepada peneliti yang akan datang agar menambah variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti faktor kepemimpinan, motivasi kerja, arus komunikasi, praktek pengambilan keputusan, dan faktor kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

Anas Muhammad, 2014. *Financial Management Discipline (Survey In The Province Gorontalo SMEs)*, Tesis tidak dipublikasikan, Program Pasca sarjana, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Beer, Keenoy and Spector, Anthony, 2004. *Human Resource Management and Development*. London, Sage.

- Danial 2010, *Pengaruh Disiplin pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciriajasa Rancangbangun Mandiri*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Donald, Mc., Thomas, (2007). *Competence of Personal in Prospective. Theories*. <http://www.jurnalhumanresourcemanagement.com.id>.
- Gomes, Fanstino Cardoso, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmiyah Yakub, 2010, *Pengaruh Disiplin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Higgins, J. (1994). *Managing Human Resources*. South-Western College Publishing, Cincinnati, Ohio.
- Ivancevich, Donnelly and Gibson, J.L. (2003). *Management, Principles and Functions*. Fourth Edition, Richard D. Irwin Inc, U.S.A.
- Jackson dan Robert L. Mathis, (2002). *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat Grand Wijayah Center Blok D-7, Jakarta.
- Mangkuprawira, TB Safri, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Mitriani Alain, (1995). *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Disiplin pegawai*. Terjemahan Pustaka Utama Grafitti, Jakarta.
- Moekijat, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, Hadari, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitiseminoto, A.S., (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmatiah., (2010). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Siagian, P. on dang, (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soetjipto, Budi W., (2002), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Jogjakarta.
- Sukirman, (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang*. ____ Tesis, Pascasarjana UMI Makassar.

*) Penulis adalah Dosen Unisan Gorontalo