



PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA GUNUNGSITOLI

Yulisman Zega¹, Murni Relawan Telaumbanua²

Pendidikan Matematika, Universitas Nias

E-mail: yulismanz364@gmail.com, murnirelawantel@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi terdapat variabel independen (kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2)) dan variabel dependen (kinerja pegawai) (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menyebarkan angket kepada 30 responden. Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 4.318 > t_{tabel} = 2.042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2.471 > t_{tabel} = 2.042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai F tabel untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,861. Nilai F hitung yaitu 18,685 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Pegawai) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Kata Kunci : *Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the General Election Commission (KPU) of Gunungsitoli City. The type of research used is associative research which asks about the relationship between two or more variables. So there are independent variables (competence (X1) and work discipline (X2)) and the dependent variable (employee performance) (Y). The data used in this study are primary data to distribute questionnaires to 30 respondents. Student Based on the calculation of the relationship between Competence and Employee Performance with $t_{count} = 4.318 > t_{table} = 2.042$, it can be concluded that there is a partial relationship between Competence and Employee Performance. Furthermore, the relationship between Work Discipline and Employee Performance with $t_{count} = 2.471 > t_{table} = 2.042$, so it can be concluded that there is a partial relationship between Work Discipline and Employee Performance. The F table value for $n = 30$ at $\alpha = 0.05$ is 1.861. The calculated F value is 18.685 with a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that the independent variables (Competence and Employee Discipline) have a combined or simultaneous effect in explaining their influence on the dependent variable (Employee Performance).

Keywords: *Competence, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam Komisi Pemilihan Umum (KPU) karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia adalah suatu bagian penting dari setiap organisasi (Cahyadi et al., 2022), oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut (Anggara et al., 2016). Sejalan dengan itu (Haryono, 2018) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi”. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan profesinya maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk didukung dan membantu tercapainya target kerja setiap pegawai (Astuti et al., 2019), oleh karena itu lembaga harus selalu mengontrol pegawainya apakah pegawainya bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja dengan lebih efektif dan efisien untuk mencapai target kerjanya (Haryono, 2018; Nurmala & Jasin, 2021). Masalah yang muncul akibat kurangnya kompetensi secara umum dapat ditinjau dari 1). Pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tidak bisa menunjang pekerjaan 2). Pegawai tidak bisa bekerja sistematis karena latar belakang pendidikan 3). Pegawai tidak dapat memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi. Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. “Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang” (Fahmi, 2016).

Dilihat dari hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis pada 30 responden di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli, dapat dilihat bahwa kualitas kinerja dalam penilaian rendah dan penilaian buruk yang tertinggi adalah pada tingkat kehadiran di tempat kerja. Artinya kualitas kerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli pada pencapaian target organisasi masih ada yang dinilai belum mencapai harapan organisasi. Ketidakkonsistenan kinerja pegawai yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada di organisasi yaitu faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja pegawai dan kompetensi pegawai, motivasi, stress kerja dan kompensasi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja didalam organisasi. Faktor-faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh organisasi sehingga kinerja dari masing-masing pegawai mencapai optimal dan memenuhi keinginan organisasi.

“Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill) dan sikap (attitude)”. Anwar dan Komariyah (2016). Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalaninya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. “Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu” (Kasmir, 2016). Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, Hal tersebut berkaitan dengan kompetensi seseorang. Hal tersebut tentunya didorong oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan diawal. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta berprestasi. Seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Berikut adalah masalah yang timbul secara spesifik di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli yakni :

1. Masih sering terjadi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan latar belakang pendidikan pegawai, tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan khususnya untuk pegawai lama rata-rata pegawai adalah lulusan SMA sehingga pegawai masih kesulitan dalam mengoperasikan teknologi informasi.
2. Masih ada pegawai yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli Desa Dahana Tabaloho-Gunungsitoli. Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut (Syahza, 2021) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi).

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional. • Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya. • Menguasai teknik- teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. • Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik. • Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang 	Linkert

diembannya lebih optimal.			
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.	1. Frekuensi Kehadiran. 2. Tingkat Kewaspadaan. 3. Ketaatan pada Standar Kerja. 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja. 5. Etika Kerja.	Linkert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Linkert

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Menurut (Hardani et al., 2020) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini diambil dari bagian Sumber Daya Manusia dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 30 orang. Jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subjek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya (Paramita et al., 2021; Sudrajat, 2018) . Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli yaitu sebanyak 30 orang responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya. Menurut (Digdowiseiso, 2017) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 2. Skala Likert Alternatif Jawaban

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid atau dapat digunakan (Hardani et al., 2020). Pengujian dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Menurut (Sudrajat, 2018), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor dapat signifikansi ($s < 0,05$) maka dikatakan signifikan dan butir butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. Untuk r-tabel , *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (Budiastuti & Bandur, 2018) digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0.6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

Butir pertanyaan akan ditentukan reabilitasnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik (Ananda & Fadhli, 2018). Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas dan gejala normalitas. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis 45°.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi model regresi dapat lolos atau terpenuhi apabila tidak terjadi heteroskedastisitas maka adanya keraguan pada suatu hasil analisis regresi yang digunakan. Dalam uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 26. Ciri ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ialah

- Titik-titik menyebar diatas, dibawah dan keseluruhan.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, menyempit, dan menyebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan rumus :

Y : Kinerja Pegawai

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja pegawai

β_2 : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

X1 : Kompetensi

X2 : Disiplin Kerja

e : Error

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) sebagai berikut :

1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$). Uji-t yaitu uji parsial adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t-hitung, proses uji-t identik dengan Uji-f.

Kriteria pengujian :

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima.}$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0.05$). Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F-hitung. Jika $F_{hitung} >$ dari F-tabel, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova dengan menggunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) $<$ Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} <$ F-tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Kriteria pengujian :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima, } H_1 \text{ ditolak}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X1

No item	X1 r _{hitung}	X2 r _{hitung}	Y r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,741	0,629	0,719	0,3610	Valid
2	0,694	0,772	0,759	0,3610	Valid
3	0,813	0,790	0,762	0,3610	Valid
4	0.816	0.718	0.670	0,3610	Valid
5	0,539	0,516	0,616	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Penulis, olahan SPSS Versi 26

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Uji Reliabilitas Variabel X1
,777	5	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Uji Reliabilitas Variabel X2
,726	5	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Uji Reliabilitas Variabel Y
,750	5	

Dari tabel diatas hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai nilai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu 0,777. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien *alpha* >0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien *alpha* nya 0,777 dinyatakan reliabel.

Untuk hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai nilai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu 0,726. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien *alpha* >0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel X yang nilai koefisien *alpha* nya 0,726 dinyatakan realibel.

Pada hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai nilai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu 0,750. Sesuai dengan syarat suatu alat ukur dapat dikatakan realible jika nilai koefisien *alpha* >0,60. Sehingga dari hasil uji realibilitas variabel Y yang nilai koefisien *alpha* nya 0,750 dinyatakan realibel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Ketiga Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha $0.717 > 0.6$ sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal.

Tabel 6. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18.67	18.37	18.73
	Std. Deviation	2.440	3.970	2.318
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.209	.173
	Positive	.219	.180	.173
	Negative	-.164	-.209	-.136
Test Statistic		.219	.209	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	.002 ^c	.023 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil dari output pada tabel di atas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 sehingga data berdistribus normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendektesi Multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *Variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance.

Tabel 7. Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.939	1.065
	Disiplin_Kerja	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,992 dan Disiplin Kerja sebesar 0,992 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,008. Nilai tolerance $0,992 > 0.1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa pada kedua variabel bebas pada penelitian

ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dikarenakan sesuai dengan yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya sig > 0,05 atau 5%. Jika signifikan di atas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.992	1.209		.820	.419
	Kompetensi	.025	.067	.076	.370	.715
	Disiplin Kerja	-.011	.041	-.054	-.263	.795

a. Dependent Variable: AbsUi

Berdasarkan hasil pada tabel 8 diperoleh bahwa nilai signifikan dari variabel independen lebih besar dari 0,05 dimana untuk kompetensi didapatkan nilai signifikan 0,715 untuk variabel disiplin kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak ada yang signifikan secara statistic dalam mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute unstandardized residual* (AbsUi). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh dari variabel independen dengan dependen secara secara simultan dan juga secara parsial. Bedasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.950	2.302		2.150	.041
	Kompetensi	.549	.127	.577	4.318	.000
	Disiplin Kerja	.193	.078	.330	2.471	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel 9 maka dapat diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.950 + 0.549X_1 + 0.193X_2$$

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil output dari tabel 9 diperoleh hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 4.318$ dengan $t_{tabel} = 2.042$, dengan nilai Sig. = 0.000 < $\alpha = 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2.471$ dengan $t_{tabel} = 2.042$, dengan nilai $Sig. = 0.020 < \alpha = 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara parsial antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan merupakan model tetap (*fixed model*) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung atau membandingkan antara nilai sig dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.488	2	45.244	18.685	.000 ^b
	Residual	65.378	27	2.421		
	Total	155.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Nilai F tabel untuk $n = 30$ pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,861. Nilai F hitung yaitu 18,685 dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Pegawai) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil analisis regresi berganda. Sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.549	1.556

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

Berdasarkan hasil output pada Tabel 11 diperoleh korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen sebesar sebesar 0,549 sebagai mana yang ditunjukkan pada *Adjusted R Square*. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 54,90%, sedangkan sisanya sebesar 45,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil output dari tabel 9 diperoleh hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 4.318 > t_{tabel} = 2.042$. Selanjutnya, hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2.471 > t_{tabel} = 2.042$. Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan merupakan model tetap (*fixed model*) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F tabel dan F hitung atau membandingkan antara nilai sig dan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kompetensi dan Disiplin Pegawai) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan* (S. Saleh (ed.)). CV. Widya Puspita.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Astuti, R. Y., Nasuiton, M. H., Rifaldi, M., Aditya, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Mahdi, M. W. B., Hasan, M. F., Winarjako, R. M. I., & Taqiyuddin, A. H. (2019). *Manajemen Kinerja*.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahyadi, N., Fachrurazi, Palupi, F. H., Mamengko, R. P., Nurcholifah, I., Hartono, S., & Putra, R. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue April). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM, Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Sudrajat, D. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif*. Jawa Tengah: PT. Indo Pustaka Sinergis Metode.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (Edisi Revi). Pekanbaru: Unri Press.