

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TINGGI BANJARMASIN

Ikhwan Nursyirwan¹, Khuzaini², Murdiansyah Herman³

¹Magister Administrasi Publik, 63101, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB. NPM.18930008

²Magister Administrasi Publik, 63101, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1102086701

³Magister Administrasi Publik, 63101, FISIP, Universitas Islam Kalimantan MAB. NIDN.1109127301

Email : iwancoy04@gmail.com

ABSTRAK

Situasi sebagian pegawai tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan lembaga. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan lembaga seperti berpakaian tidak rapih dan tidak meshinggai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan lembaga. Sebagian pegawai sering melanggar waktu istirahat, tidak mengikuti upacara pagi dan upacara sore, datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan mengakibatkan pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Metode yang dipakai yaitu pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koisioner yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil maka pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi (X_1) sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Sedangkan koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,597 memperlihatkan maka apabila peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,597. Dari nilai signifikan dari tabel Uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 73,492 > F_{tabel} 3,26$, sehingga disimpulkan maka Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin diterima dan variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 80,8% terhadap Kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The condition of some employees not complying with the regulations set by the agency. This can be seen by the presence of employees who do not comply with agency regulations, such as dressing untidy and not wearing footwear that is in accordance with agency regulations. Some employees often violate break hours, do not attend morning and afternoon apples, come and go not according to the time specified. determined to cause employees to be less responsible for their work. This study aims to determine the Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Banjarmasin High Court.

The method used is a quantitative research approach and a research instrument with a questionnaire which is analyzed with Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression.

Based on the results that the effect of competence and work discipline on employee performance shows that every time there is an increase in the competency variable (X_1) by one unit while the other independent variables remain, the employee's performance will increase by 0.388. While the coefficient of work discipline variable (X_2), which is 0.597, shows that if the work discipline increases by one unit while the other independent variables remain, the employee's performance will increase by 0.597. From the significant value of the F-test table, a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} 73.492 > F_{table} 3.26$ can be concluded, so it can be concluded that the hypothesis which states that there is an influence between competence (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously on performance (Y) at the Banjarmasin High Court was accepted and the competence (X_1) and work discipline (X_2) variables contributed 80.8% to the Performance (Y) at the Banjarmasin High Court.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu lembaga sering kali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tidak ada melihat adanya faktor mempengaruhi. Padahal faktor-faktor mendasar dalam

menunjang kinerja, seperti Kompetensi, dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Adapun data Capaian Kinerja kepegawaian pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin sebagai berikut:

Tabel 1 Data Capai Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin Periode Tahun 2018-2019

No	Jabatan	JL Pegawai	Tahun 2018		Tahun 2019		
			Rata - rata nilai SKP	Ket	Rata-rata Nilai SKP	Selisih	Ket
1	Kepala Bagian	2	88,88	Baik	88,56	- 0,32	Baik
2	Panitera Muda	4	86,58	Baik	88,05	1,47	Baik
3	Kepala Sub Bagian	4	89,24	Baik	89,44	0,20	Baik
4	Panitera Pengganti	12	85,45	Baik	85,09	- 0,36	Baik
5	Pelaksana	18	86,45	Baik	86,56	0,11	Baik

Sumber: Pengadilan Tinggi Banjarmasin (2020)

Berdasarkan Tabel 1 kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pada nilai dengan selisih yang besar sebanyak - 0,36. Hal ini disebabkan karena pegawai di bagian panitera pengganti berpendidikan terakhir SMA. Kurangnya pemahaman dan keterampilan pegawai mengenai penggunaan teknologi khususnya dalam bidang komputer sementara pada waktuan modern saat ini hampir seluruh lembaga atau perusahaan memakai komputer bagi pegawai dan pegawainya.

Berdasarkan observasi di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang memakai waktu secara baik. Sehingga dengan ini masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya dimana waktu masuk kantor yaitu pukul 08.00 WITA pagi tetapi hadir pukul 09.00 WITA pagi, sementara sehinggal siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 WITA tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00 WITA. Upacara

pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Tabel 2 Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin Periode Tahun 2018-2019

No	Bulan	TERLAMBAT TIDAK ABSEN MASUK		TIDAK ABSEN MASUK PULANG AWAL		IZIN TIDAK MASUK KANTOR		TANPA KETERANGAN	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
1	Januari	62	48	46	30	0	0	17	12
2	Februari	51	41	40	24	1	0	14	5
3	Maret	49	38	50	25	0	0	21	8
4	April	33	36	37	35	0	0	30	3
5	Mei	34	52	35	19	0	1	16	10
6	Juni	25	36	36	19	0	0	8	9
7	Juli	56	56	35	27	0	0	6	5

No	Bulan	TERLAMBAT TIDAK ABSEN MASUK		TIDAK ABSEN MASUK PULANG AWAL		IZIN TIDAK MASUK KANTOR		TANPA KETERANGAN	
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
8	Agustus	27	42	24	26	0	0	7	6
9	September	32	43	38	22	0	0	10	5
10	Oktober	38	28	29	20	0	0	26	10
11	Nopember	49	33	30	39	2	0	25	12
12	Desember	51	29	38	30	2	0	16	9
Jumlah		507	482	438	316	5	1	196	94
Persentase (+/-)		- 4,93%		- 27,85%		- 80,00%		- 52,04%	

Sumber: Pengadilan Tinggi Banjarmasin (2020)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat maka pada tahun 2018 jumlah ketidakhadiran pegawai tertinggi dikarenakan absen tanpa keterangan total sebesar 196 hari dan pada tahun 2019 ketidakhadiran pegawai dikarenakan absen tanpa keterangan total sebesar 94 hari. Ketidakhadiran pegawai dari periode 2018 sampai 2019 sebagian besar dikarenakan absen tanpa keterangan mengalami penurunan sebesar 52,04 %. Absensi pegawai dapat berakibat pada kinerja yang kurang optimal seperti terbengkalainya beberapa pekerjaan pegawai yang mengakibatkan penurunan kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu kerja akibat terjadinya penumpukan dan keterlambatan penyelesaian serta laporan pekerjaan pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian deskriptif dan asosiasi. Menurut

Sugiyono (2018:68-69) penelitian deskriptif yakni gambaran keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Sedangkan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sumber data dipakai pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai yang menetap bekerja pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin sebanyak 38 orang yang yakni staff, Panitera Pengganti, Pejabat Kewanitaraan dan Pejabat Kesekretariatan

PEMBAHASAN

Secara teknis untuk mempermudah dan meminimalisir kekeliruan dalam perhitungan statistik dipakai bantuan program SPSS 26.0 for Windows dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,392	2,125		-1,126	,268
KOMPETENSI	,388	,113	,488	3,442	,002
DISIPLIN KERJA	,597	,190	,446	3,148	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2020

Koefisien variabel kompetensi sebesar 0,388, sedangkan koefisien variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,597. Dari tabel koefisien regresi di atas, sehingga dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,392 + 0,388 X_1 + 0,597 X_2$$

Koefisien variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,388, hal ini mengandung arti maka apabila peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan sementara

variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Sedangkan koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,597 memperlihatkan maka apabila peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,597.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,808	,797	1,510

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2020

Dari tabel 4 tersebut dapat diketahui nilai R Square disebut koefisien determinasi. Koefisien determinasi menerangkan seberapa besar variabel kinerja yang disebabkan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja. Dari tabel di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,808 atau 80,8%. Hal ini mengandung arti maka pengaruh antara variabel X_1 (Kompetensi) dan variabel X_2 (Disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan maka masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

A. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilihat pada tabel 5, dimana nilai t_{hitung} yakni nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien tersebut. Kriteria keputusan nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} .

Tabel 5. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,392	2,125		-1,126	,268
KOMPETENSI	,388	,113	,488	3,442	,002
DISIPLIN KERJA	,597	,190	,446	3,148	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

- a. Pengujian koefisien regresi kompetensi
 Pada variabel kompetensi (X_1) nilai sig. 0,002 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y. Berdasarkan nilai t_{hitung} 3,442, sedangkan nilai t_{tabel} 2,030. t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 2,030 hal ini berarti H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.
- b. Pengujian koefisien regresi disiplin kerja
 Pada variabel disiplin kerja (X_2) nilai sig. 0,003 < 0,05

sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X_2 terhadap variabel Y. Berdasarkan nilai t_{hitung} 3,148, sedangkan nilai t_{tabel} 2,030. t_{hitung} 3,148 > t_{tabel} 2,030 hal ini berarti H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

B. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Banjarmasin digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335,249	2	167,625	73,492	,000 ^b
Residual	79,830	35	2,281		
Total	415,079	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2020

Pada table 6 tersebut diketahui nilai sig. untuk pengaruh kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 73,492 > F_{tabel} 3,26, sehingga dapat disimpulkan maka Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) diterima.

1. Kompetensi (X_1) nilai sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,442 > t_{tabel} 2,030 hal ini berarti H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.
2. Disiplin kerja (X_2) nilai sig. 0,003 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,148 > t_{tabel} 2,030 hal ini berarti H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.
3. Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

Pengadilan Tinggi Banjarmasin, sehingga dapat ditarik kesimpulan maka pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi (X_1) sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Sedangkan koefisien variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,597 memperlihatkan maka apabila peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan sementara variabel independen lainnya tetap sehingga kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,597. Dari nilai signifikan dari tabel Uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 73,492 > F_{tabel} 3,26$, sehingga dapat disimpulkan maka Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin diterima dan variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 80,8% terhadap Kinerja (Y) pada Pengadilan Tinggi Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Bintoro dan Daryanto.2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.
- Dharma,K.2015.*Metodologi Penelitian Keperawatan*.Jakarta timur: CV.Trans Info Media
- Fahmi,Irham.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.Bandung: ALFABETA.
- Gibson.2015.*Penilaian Kinerja*.Penerbit Erlangga.Jakarta.

- Hamali,Arif Y.2016.*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan,Malayu S.P,2016,*Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi*,PT Bumi Aksara,Jakarta
- Herman Sofyandi.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Graha Ilmu.Yogyakarta
- Rivai,V.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora,Henry.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIEY
- Sinambela,Lijan P.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto.2015.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.2018.*Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*.Alfabeta: Bandung.
- Torang,Syamsir 2015.*Organisasi & Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- WITAowo.2016.*Manajemen Kinerja*.Edisi Kelima.Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada
- Widodo,Suparno E.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wirawan.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- PERATURAN PEMERINTAH**
Republik Indonesia.2010.*Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.Jakarta: Sekretariat Negara.

JURNAL :

Ahmadi Slamet (2018) Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol.15 No.02 - Desember 2018 p-ISSN 1858-1048 e-ISSN 2654-9247.

Astuti Situmorang dan Kornel Munthe (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt Telkom Indonesia Witel Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 15, No. 2

Faka Bentari (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. Program Studi Manajemen FE UNKRIS *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. ISSN: 2338 – 4794 Vol.6. No. 2 Mei-Agustus 2018

Ghazali Rahmat (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu.. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* Vol. 2, No. 1, Januari 2016, 069-078 ISSN : 2443-3578 (On Line)/ISSN : 2443-1850 (Print)

Hakim Lukman (2018) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Firman* ISSN : 2614 – 6681

Jeine K. Turangan. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. Juni, ISSN 2303-1174

Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada CV. Berkas Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
Sitompul Shopia (2019) Pengaruh Kompetensi & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 2*, 19 | hlm. 918-928