

KEDISIPLINAN, KOMPETENSI DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN BULELENG

Ni Ketut Sri Ayu Lestari¹⁶, sriklestari27@gmail.com

I Made Madiarsa¹⁷, mademadiarsa@yahoo.co.id

Gede Suardana¹⁸, suardana.virgo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan, kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara (*interview*), dokumentasi, dan kuesioner. Data analisis yaitu (1) *Analisis Deskriptif*, (2) *Uji validitas* dan *Uji Reabilitas*, (3) *Uji Asumsi Klasik*, (4) *Analisis Regresi Berganda*, (5) *Analisis Determinasi*, (6) *Uji Signifikan (t-test)*, (7) *Uji Signifikan (f-test)*. Hasil uji validitas dan reabilitas kedisiplinan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,839. Nilai *Cronbach's Alpha* kompetensi sebesar 0,845 sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja sebesar 0,869, karena nilai *Cronbach's Alpha* kedisiplinan, kompetensi dan kinerja lebih besar dari 0,60 maka diputuskan instrumen dan data tersebut *reliable*. Data hasil kuesioner dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, t-test, f-test program SPSS *for windows versi 21* dan analisis kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Hasil analisis berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 3.621 + 0.316X_1 + 0.241X_2$. nilai determinasi sebesar 31,69%, hal ini menunjukkan 31,69% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kedisiplinan dan kompetensi. Uji t-test dan f-test diperoleh hasil yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan variabel kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Maka saran yang dapat diajukan kepada pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng untuk melakukan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kedisiplinan dan kompetensi pegawai perlu ditingkatkan lagi untuk memperoleh kinerja yang maksimal.

Kata Kunci : Discipline, Competence dan Performance

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Kelancaran penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil

¹⁶ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2018/2019

¹⁷ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

¹⁸ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat umum. Untuk upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Buleleng yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pendapatan daerah. Didalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi.

Berikut ini data dari jumlah pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1

Data Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng

No	Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	140 orang
2	Tenaga Kontrak	143 orang
	Total Pegawai	283 orang

Sumber : Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 1 di atas dijelaskan bahwa jumlah keseluruhan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng adalah 283 orang, dimana setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan pegawai sebanyak itu dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi.

Dilihat dari data absensi pegawai, rendahnya kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya perlu ditingkatkan lagi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kedisiplinan para pegawainya. Kedisiplinan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng, karena kedisiplinan merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Berikut ini data dari tingkat kehadiran pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel2
Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2018.

Keterangan					
Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Absen Pegawai	Persentase Tingkat Absen (%)
	1	2	3=1x2	4	5=4/3x100%
Januari	283	22	6226	191	3,06%
Februari	283	19	5377	188	3,49%
Maret	283	20	5660	183	3,23%
April	283	21	5943	177	2,97%
Mei	283	18	5094	234	4,59%
Juni	283	18	5094	215	4,22%
Juli	283	22	6226	189	3,04%
Agustus	283	21	5943	174	2,92%
September	283	19	5377	193	3,90%
Oktober	283	22	6226	196	3,15%
November	283	21	5943	185	3,11%
Desember	283	18	5094	215	4,22%

Sumber : Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa perhitungan persentase tingkat absensi paling tinggi sebesar 4,59% (bulan Mei 2018). Menurut Flipppo (2012:281) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar 2 persen sampai 3 persen. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng terdapat masalah mengenai kurangnya kedisiplinan kerja pegawai. Selain dengan kedisiplinan, kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kompetensi kerja. Kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 pada pasal 5 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan serta sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam rangka mencapai prestasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi kerja didefinisikan sebagai “kualifikasi pekerja yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang disepakati”. Ketika pekerjaan tersebut

berkaitan dengan jasa untuk melayani orang lain, dan mendapat bayaran, maka diperlukan standar kompetensi, baik bersifat lokal, nasional, maupun internasional.

Permasalahan yang selama ini terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng adalah sikap pegawai PNS maupun Non PNS yang belum mampu bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan belum memiliki kesadaran untuk belajar meningkatkan kinerja. Contoh yang sering terjadi adalah dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, PNS yang tidak mampu menggunakan perangkat komputer akan selalu mengandalkan PNS lain atau pegawai kontrak untuk melaksanakan tugas-tugasnya, seperti membuat surat menyurat, membuat laporan bulanan, membuat laporan kegiatan, dan lain-lain. Selain itu pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai belum dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Kedisiplinan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng”.

Masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

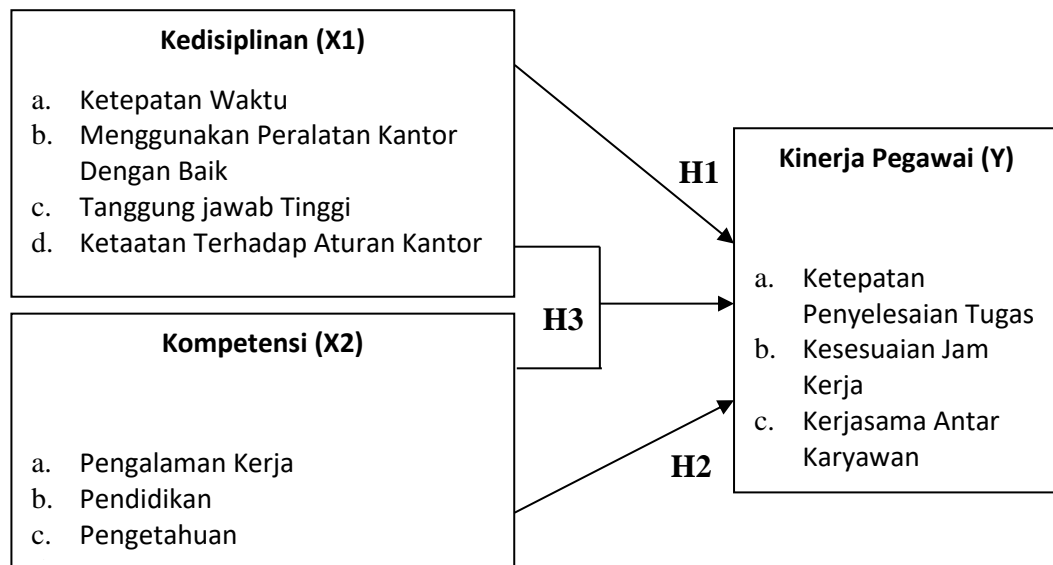
- 1) Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng?;
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng?;
- 3) Apakah kedisiplinan dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng?

Menurut pendapat Nitisemito (1984:199) Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi disiplin adalah pengembangan suatu sikap mental yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Menurut Wyatt dalam fuad (2009:19), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan

perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa : kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.



Keterangan: H1 pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

H2 pengaruh kompetensi terhadap kinerja

H3 pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja

Gambar1 :Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pikir penelitian di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) H₁ : Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) H₂ : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 3) H₃ : Terdapat pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Ngurah Rai No. 2 Singaraja. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 283 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = eror level (tingkat kealahan) (catatan : umumnya digunakan 1 % atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10 % atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 283 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{283}{1 + (283 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{283}{3,83} = 73,89 = 74$$

Jadi, jumlah keseluruhan sampel yang digunakan adalah 74 orang.

Jenis dan sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah

Jenis data menurut sifatnya yaitu

- 1) Data kuantitatif. yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka, seperti jumlah pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung atau data yang tidak berupa angka, seperti daftar pertanyaan yang antara lain terdiri atas sejarah dan struktur organisasi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau lokasi penelitian. Data tersebut mengenai efektifitas kedisiplinan, kompetensi dan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang diperoleh dari jawaban kuisioner yang disebarakan kepada responden.

2) Data Sekunder, yaitu data pengumpulan atau pengelolaannya bukan hanya dari lokasi itu sendiri, melainkan diperoleh dari instansi lain, tetapi data tersebut sangat mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah

- 1) Observasi, yaitu cara atau teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian. Dalam hal ini, penelitian melakukan observasi terhadap pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng dengan tujuan untuk mengetahui sampai dimana pengaruh disiplin dan kompetensi pegawai terhadap kinerja para pegawainya.
- 2) Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi atau wawancara langsung dengan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 3) Dokumentasi, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan jalan membaca dan mencatat kemudian menilai arsip-arsip yang sangat berhubungan dengan penelitian ini, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi dan lain-lain.
- 4) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya dan disebarkan kepada responden untuk diminta keterangannya terhadap sesuatu yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuesioner yang dipergunakan adalah mempergunakan tipe pilihan yang artinya responden diberikan pilihan alternative jawaban untuk memilih satu dari sekian jawaban yang telah disediakan.

Data yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya dianalisis dengan teknik linier regresi berganda, koefisiensi determinasi, uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS.

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	30	40,54
Perempuan	44	59,46
Jumlah	74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 40,54% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 59,46%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di Badan Keuangan Daerah Buleleng berjenis kelamin perempuan (59,46%).

b) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	29	39,19
31-40 tahun	31	41,89
41-50 tahun	8	10,81
51-60 tahun	6	8,11
Jumlah	74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 39,19%, pegawai yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 41,89%, pegawai yang berusia antara 41-50 tahun 10,81%, dan pegawai yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 8,11%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di Badan Keuangan Daerah Buleleng berusia antara 31-40 tahun (41,89%).

c) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	35	47,30
11-20 tahun	24	32,43
21-30 tahun	10	13,51
31-40 tahun	5	6,76
Jumlah	74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2019

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan masakerja antara 1-10 tahun sebanyak 47,30%, pegawai dengan masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 32,43%, pegawai dengan masa kerja antara 21-30 tahun 13,51%, dan pegawai dengan masa kerja antara 31-40 tahun sebanyak 6,76%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawaidi Badan Keuangan Daerah Buleleng masa kerja 1-10 tahun (47,30%).

d) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
S2	4	5,40
S1	35	47,30
D3	7	9,46
SMA/SMK	28	37,84
Jumlah	74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 5,40%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 47,30%, pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 9,46%, dan pegawai yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 37,84%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai di Badan Keuangan Daerah Buleleng berpendidikan S1 (47,30%).

3.2 Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kedisiplinan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kedisiplinan diperoleh nilai minimum sebesar 15,00, nilai maksimum sebesar 32,00, mean sebesar 23,74 dan standar deviasi sebesar 4,35. Selanjutnya variabel kedisiplinan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kedisiplinan terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kedisiplinan disajikan pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Kategorisasi Variabel Kedisiplinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 28,09$	17	22,97
Sedang	$19,39 \leq X < 28,09$	52	70,27
Rendah	$X < 19,39$	5	6,76
Jumlah		74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kedisiplinan dalam kategori tinggi sebanyak 22,97%, pegawai dengan kedisiplinan dalam kategori sedang sebanyak 70,27%, dan pegawai dengan kedisiplinan dalam kategori rendah sebanyak 6,76%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dengan kedisiplinan dalam kategori sedang yaitu ada 70,27%.

2) Kompetensi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 20,00, nilai maksimum sebesar 32,00, mean sebesar 26,50 dan standar deviasi sebesar 3,80. Selanjutnya variabel kompetensi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompetensi kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompetensi kerja disajikan pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
Kategorisasi Variabel Kompetensi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30,30$	19	25,68
Sedang	$22,70 \leq X < 30,30$	43	58,10
Rendah	$X < 22,70$	12	16,22
Jumlah		74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan kompetensi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 25,68%, pegawai yang menilai kompetensi kerja dalam kategori sedang sebanyak 58,10%, dan pegawai yang merasakan kompetensi kerja dalam kategori rendah sebanyak 16,22%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasakan kompetensi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 58,10%.

3) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 10,00, nilai maksimum sebesar 24, mean sebesar 17,53 dan standar deviasi sebesar 3,18. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,71$	16	21,62
Sedang	$14,35 \leq X < 20,71$	52	70,27
Rendah	$X < 14,35$	6	8,11
Jumlah		74	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2018

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,62%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 70,27%, dan pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 8,11%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja pegawai dalam kategori sedang yaitu ada 70,27%.

3.3 Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan bantuan SPSS SPSS *for windows versi 21* diperoleh model persamaan analisis regresi berganda $Y = 3.621 + 0.316X_1 + 0.241X_2$.

Setelah memperoleh persamaan analisis regresi berganda, maka untuk selanjutnya koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

persentase perubahan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng yang dapat dijelaskan oleh kedisiplinan dan kompetensi. Formula determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$. Berdasarkan output SPSS diketahui $R = 0,563$, maka $D = 0,563^2 \times 100\% = 31,69\%$. Hal ini menunjukkan 31,69% perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kedisiplinan, kompetensi dan sisanya 68,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Nilai uji t dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji pengaruh kedisiplinan (X_1) dengan langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

2. Penentuan Statistik Tabel

Dalam penelitian ini digunakan α (taraf keyakinan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n-2 = 74-2 = 72$. Sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} = t(\alpha; df)$ yang dicari adalah $t(5\% : 72)$, dalam tabel t besarnya (5% : 72) adalah 1,993.

3. Ketentuan

a. H_0 diterima apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

b. H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

4. Penentuan t_{hitung} Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS *for windows* versi 21 pada derajat bebas = 72, besarnya t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan (X_1) adalah sebesar 4,339.

5. Simpulan

Berdasarkan nilai dari hasil perhitungan maka dapat diketahui :

$t_{\text{hitung}} = 4,339$ sedangkan $t_{\text{tabel}} = 1,993$

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

b. Uji pengaruh kompetensi (X_2) dengan langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

2. Penentuan Statistik Tabel

Dalam penelitian ini digunakan α (taraf keyakinan) = 5% dan df (*degree of freedom* = derajat bebas) = $n-2 = 74-2 = 72$. Sehingga besarnya $t_{tabel} = t(\alpha; df)$ yang dicari adalah $t(5\% : 72)$, dalam tabel t besarnya ($5\% : 72$) adalah 1,993.

3. Ketentuan

a. H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS *for windows versi 21* pada derajat bebas = 72, besarnya t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_2) adalah sebesar 2,889.

5. Simpulan

Berdasarkan nilai dari hasil perhitungan maka dapat diketahui :

$t_{hitung} = 2,889$ sedangkan $t_{tabel} = 1,993$

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Uji f digunakan untuk mengetahui ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (kedisiplinan dan kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) tersebut signifikan atau tidak, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

b. Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini tingkat signifikansi yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas ($n-k-1$) dimana :

n = jumlah pengamatan

k = jumlah variabel bebas

Sesuai dengan tabel F, besarnya $F(\alpha, n-k-1)$ untuk $F(5\% : 71)$ adalah 3,13.

c. Penentuan F_{hitung}

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS for windows versi 21* maka dapat diketahui besarnya F_{hitung} adalah 16,487.

d. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui :

$F_{hitung} = 16,487$ sedangkan $F_{tabel} = 3,13$

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti kedisiplinan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng

Berdasarkan nilai dari hasil perhitungan maka dapat diketahui : $t_{hitung} = 4,339$ sedangkan $t_{tabel} = 1,993$. Dari Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai (R^2) sebesar 0,317 atau 31,7%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.

b. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng**

Berdasarkan nilai dari hasil perhitungan maka dapat diketahui : $t_{hitung} = 2,889$ sedangkan $t_{tabel} = 1,993$. Dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (R^2) sebesar 0,317 atau 31,7%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat.

c. **Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng**

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui : $F_{hitung} = 16,487$ sedangkan $F_{tabel} = 3,13$. Dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti kedisiplinan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Kedisiplinan dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan simpulan yang didapat, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka diharapkan kepada pimpinan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng untuk melakukan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kedisiplinan pegawai dengan cara mengadakan apel rutin setiap pagi untuk menekan tingkat absensi pegawai. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi, sangat perlu diadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Mengingat kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kompetensi pegawainya saja, sebaiknya setiap instansi pemerintahan juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hubungan baik antar pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku Pedoman Skripsi. 2018. Fakultas Ekonomi, Universitas Panji Sakti Singaraja.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harlie.2010. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalog Di Tanjung Kalimantan Selatan.*Jurnal*, <https://id.scribd.com>doc>.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi, Cetakan ke delapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1984. *Manajemen Personalia (Catatan ke empat)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Octarina, 2010. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sarolangun. Sarolangun. *Jurnal*, <https://www.academia.edu>.
- Riyanda. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*, <https://ojs.unud.ac.id/article/view>. Denpasar Universitas Udayana.
- Siswanto, Satrohadiwiyo B.. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operaional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2012. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Timpe, A Dale, 1993. *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Wyatt, Watson. 2009. *Creating Continious Engagement in a DynamicMarket*. Research Report. Januari 2009.