
PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN

Netral Hondo

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(netralhondo@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang adalah jenis kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sumber data penelitian ini adalah dari buku, jurnal, dan pegawai dengan cara menggunakan angket, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden. Metode analisis data adalah metode analisis regresi berganda dengan nilai $Y=33.476+0,634X_1+0,406X_2$. Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis dengan nilai $F_{Hitung} 12.214 > F_{tabel} 3.226$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. Saran penelitian ini adalah (1) Untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi, perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dan menentukan target kerja serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan yang ditargetkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. (2) Untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam mencapai target, maka perlu diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa ada keterangan, apabila tidak ada respon terhadap teguran tersebut maka diberi surat peringatan tulisan terhadap pegawai tersebut.

Kata Kunci: Kompetensi SDM; disiplin kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource competence and work discipline on employee performance at the South Nias Regency Civil Service Police Station. The type of research is a quantitative type that is associative. The data analysis method is a multiple regression analysis method with a value of $Y=33.476+0.634X_1+0.406X_2$. Based on the results of a hypothesis testing study with a F_{Hitung} value of 12,214 > F_{table} 3,226, the researcher concluded that there was an influence of human resource competence and work discipline on employee performance at the South Nias Regency Civil Service Police Station. The suggestions of this study are (1) To achieve high quality work, it is necessary to control the implementation of tasks carried out by employees and determine work targets and direct employees or provide solutions if their work deviates so that all targeted work can run in accordance with predetermined provisions. (2) To increase employee attendance in achieving the target, it is necessary to give a verbal reprimand for employees who are absent for three consecutive days without any information, if there is no response to the reprimand, a written warning letter is given to the employee.

Keywords: HR Competence; labor discipline; Employee Performance

A. Pendahuluan

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut. Selain itu, organisasi pun tentunya akan memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam dinamika organisasi yaitu sumber daya manusia yang memiliki karakter.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dibutuhkan peningkatan kompetensi dan kedisiplinan kerja secara aktual. Secara teoritis kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam mendukung kinerja. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut (Anoraga, 2014:89) "disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan." Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tolak ukur disiplin kerja salah satu kehadiran pegawai, ketaatan pada aturan serta bertanggungjawab. Dari aspek kedisiplinan inilah dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, selalu berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut (Wibowo, 2014:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan

hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan menjadi pendukung dalam kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja yang baik akan membuat organisasi mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Polisi Pamong Praja bahwa kinerja pegawai menurun yang dapat diukur melalui kompetensi masih kurang efisien yaitu masih ada pengetahuan pegawai yang kurang memenuhi standar keahlian dalam pelaksanaan tugas contohnya penataan kota, masih ada pegawai yang kurang memiliki pelayanan yang baik terhadap rekan masyarakat. Selain itu, disiplin kerja

pegawai masih kurang efektif terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang kurang taat terhadap peraturan kerja contohnya tingkat absensi pegawai meningkat. Terdapat pegawai yang kurang taat terhadap waktu kerja misalnya pegawai tidak datang ke kantor pada waktu yang ditetapkan oleh organisasi sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penentuan dalam system operasioanal manajerial suatu organisasi di era modern ini. Menurut (Nyoto, 2019:3) "kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, baik organisasi maupun perorangan." Menurut (Yusup, 2021:4) "kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya." Sedangkan menurut (Suriyanto, 2021:24) "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut."

Menurut (Faksa, 2018) kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan kedalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinue (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Menurut (Habirahman, 2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan

yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan.

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut (Lubis & Jaya, 2019:289) "disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Agustini, 2019:89) "disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi." Menurut (Tsauri, 2013:127) "disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat

mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya."

Menurut (Ajabar, 2020:45) "disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku." Menurut (Duha, 2014:22) "disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Berdasarkan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:4) kinerja merupakan "suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan." Menurut (Duha, 2014:215) kinerja pegawai adalah "bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya."

Sedangkan, menurut (Sinaga dkk, 2020:13-14) kinerja adalah “tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggungjawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organsiasi.”

Kemudian menurut Hartini (2021:3) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2014:8) kinerja pegawai adalah “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Menurut (Habirahman, 2021) bahwa kompetensi salah satu pengaruh kinerja pegawai dalam bagian dari kepribadian yang paling dalam

pada seseorang dimana hal ini dapat mempengaruhi keefektifan kinerja individu dan merupakan kunci yang utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja ialah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut (Suartini, 2020) hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lain secara optimal. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun karena terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja.

Menurut Suartini (2020), disiplin kerja yang kuat dikaitkan dengan hasil yang menguntungkan bagi organisasi. Tidak diragukan lagi, hal ini akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penanaman disiplin kerja karyawan yang kuat, ditambah dengan bantuan yang memadai, kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Sebaliknya, dengan tidak adanya tindakan disiplin, terdapat potensi tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Ketiadaan disiplin kerja merupakan tantangan yang signifikan bagi organisasi

bisnis dalam mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Meningkatkan kinerja karyawan dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena hal ini dapat menumbuhkan kolaborasi yang efektif di antara para karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Menurut (Fauzi dan Hidayat, 2020:9) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

b. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.

c. Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

d. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan akan suatu kegiatan mengharapkan suatu imbalan atau gaji.

e. Imbalan internal

f. Eksternal

g. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Indikator Kompetensi SDM

Kompetensi pegawai dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap, nilai atau

keterampilan konitif atau perilaku karakteristik individual. Menurut (Suriyanto, 2021:106) indikator kompetensi adalah:

a. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

b. Ketrampilan

Suatu upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

c. Sikap perilaku

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin itu adalah sebagai berikut menurut (Agustini, 2019:104)

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- e. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya. Apabila dalam diri karyawan telah tertanam kelima indikator di atas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Menurut (Duha, 2014:232) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

- b. Kualitas

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

- d. Kehadiran

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

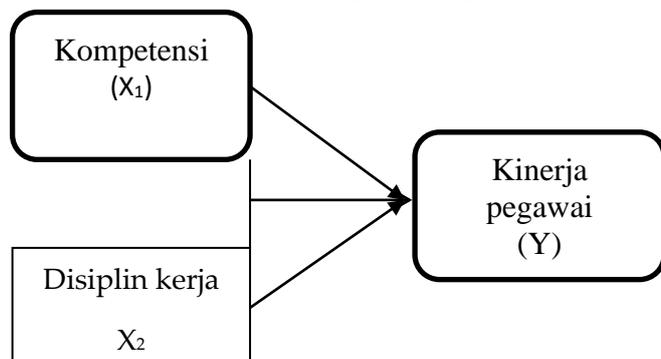
- e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

Kerangka Berpikir

Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan secara serius komponen fasilitas kerja agar tercipta kelancaran pekerjaan dan membuat kepuasan pegawai meningkat. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, maka dibuat suatu kerangka berpikir yang menjelaskan pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai seperti terlihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan peneliti 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat kausal (sebab akibat). Jenis data yaitu jenis kuantitatif, sumber data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, yaitu angket kepada pegawai Tempat penelitian ini adalah di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan, sedangkan waktu penelitian ini dilakukan sejak tanggal 25 bulan November s/d 27 Desember 2023. Teknik pengumpulan data adalah teknik angket dan observasi. Uji instrumen penelitian

adalah uji validitas dan reabilitas. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan sebanyak 44 orang pegawai Menurut Sugiyono (2012:81) sampel ialah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pemilihan sampel yaitu nonprobability sampling yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Joseph dalam AZ (2013:76) yaitu bahan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi yang tidak bisa dihitung untuk survey bisnis di atas 30 sampel sampai dengan 100 orang dianggap memadai. Maka penentuan sampel dari 44 ialah (PNS sebanyak 17 orang dan Honorer sebanyak 27 orang). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Temuan Penelitian

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan mempunyai tugas melaksanakan, memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, peraturan Bupati dan produk Hukum lainnya berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantu. Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan terdiri pada tahun 2004 tanggal 17 November yang di kepalai oleh Bapak Dionisius Wau, SE., MM. Kantor Dinas

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan terletak pada Kota Telukdalam jalan Baloho Indah Gang No.1.

Deskriptif Penelitian Variabel

Deskripsi data variabel penelitian menjelaskan tentang nilai rata-rata hitung, ukuran standar deviasi, kemiringan kurva (*skewness*), dan keruncingan kurva (*kurtosis*) masing-masing variabel penelitian yakni dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak *Program SPSS statistic version 22* dengan hasilnya sebagai berikut:

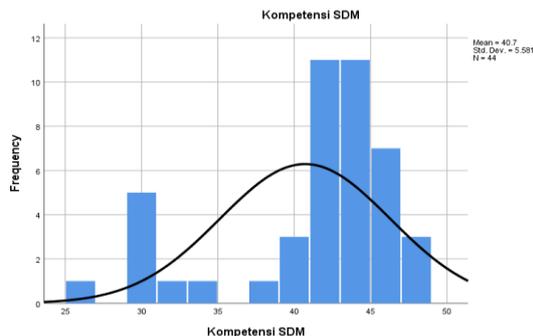
Tabel 1. Deskriptif variabel kompetensi SDM (X₁)

Statistics		
		Kompetensi SDM
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		40.70
Std. Error of Mean		.841
Median		42.00
Mode		42
Std. Deviation		5.581
Skewness		-1.314
Std. Error of Skewness		.357
Kurtosis		.629
Std. Error of Kurtosis		.702
Minimum		26
Maximum		48
Sum		1791
Percentiles	25	40.00
	50	42.00
	75	44.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram kompetensi SDM dapat di lihat pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Histogram Kompetensi SDM (X₁)



Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

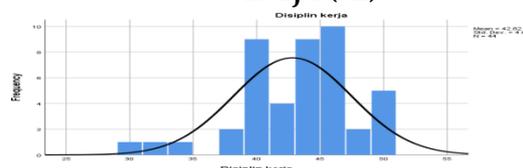
Tabel 2. Deskriptif variabel disiplin kerja (X₂)

Statistics		
		Disiplin kerja
N	Valid	44
	Missing	0
Mean		42.82
Std. Error of Mean		.701
Median		44.00
Mode		45
Std. Deviation		4.647
Skewness		-.747
Std. Error of Skewness		.357
Kurtosis		.983
Std. Error of Kurtosis		.702
Minimum		30
Maximum		50
Sum		1884
Percentiles	25	40.00
	50	44.00
	75	45.00

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Untuk mengetahui gambaran histogram disiplin kerja dapat di lihat pada gambar 2.

Gambar 2. Histogram variabel disiplin kerja (X₂)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

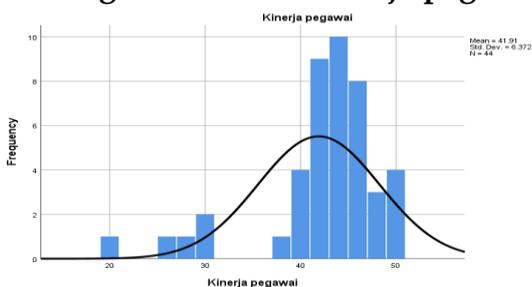
Tabel 3. Deskriptif variabel kinerja pegawai (Y)

Statistics		
		Kinerja pegawai
N	Valid	44
	Missing	0

Mean	41.91
Std. Error of Mean	.961
Median	43.00
Mode	42
Std. Deviation	6.372
Skewness	-1.793
Std. Error of Skewness	.357
Kurtosis	3.451
Std. Error of Kurtosis	.702
Minimum	20
Maximum	50
Sum	1844
Percentiles	
25	42.00
50	43.00
75	45.00

Untuk mengetahui gambaran histogram kinerja pegawai dapat di lihat pada gambar 3.

Gambar 3
Histogram variabel kinerja pegawai (Y)



Sumber: Hasil Olahan penelitian (2022)

Uji Validitas

Peneliti melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner instrumen penelitian kepada pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan sebanyak 44 responden dengan di validitas dan reliabilitas pada item pernyataan sebanyak 30 item. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 4.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Penelitian

No Item	Keterangan				Ket
	R_{Hitu} ng X_1	R_{Hitu} ng X_2	R_{Hitu} ng Y	R tabel 44 N	
1	0,723	0,483	0,624	0,297	Valid

2	0,571	0,752	0,669	0,297	Valid
3	0,775	0,520	0,805	0,297	Valid
4	0,701	0,642	0,701	0,297	Valid
5	0,590	0,602	0,648	0,297	Valid
6	0,753	0,734	0,797	0,297	Valid
7	0,800	0,748	0,815	0,297	Valid
8	0,552	0,624	0,635	0,297	Valid
9	0,608	0,738	0,736	0,297	Valid
10	0,426	0,755	0,573	0,297	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2022)

Dari hasil pengolahan data uji instrument kepada pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan telah sebanyak 44 responden bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel kompetensi SDM, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dikatakan valid sehingga peneliti menguraikan tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompetensi SDM	,846	10
Disiplin kerja	,854	10
Kinerja pegawai	,881	10

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Hasil pengolahan data penelitian kepada pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan telah sebanyak 44 responden bahwa hasil uji reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha kompetensi SDM sebesar $0,846 > 0,6$, nilai Cronbach's Alpha disiplin kerja sebesar $0,854 > 0,6$ dan nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar $0,881 > 0,6$. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel kompetensi

SDM, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.000000
	Std. Deviation	1.000000	.976467
Most Extreme Differences	Absolute	.198	.211
	Positive	.116	.164
	Negative	-.198	-.211
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		.198	.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.765

a. Test distribution is Normal.

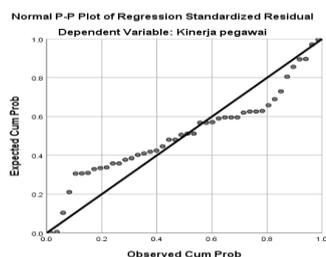
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan penulis (2022)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.211 dan *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0.765 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residu berdistribusi normal.

Gambar 4. Normal Probability Plot



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

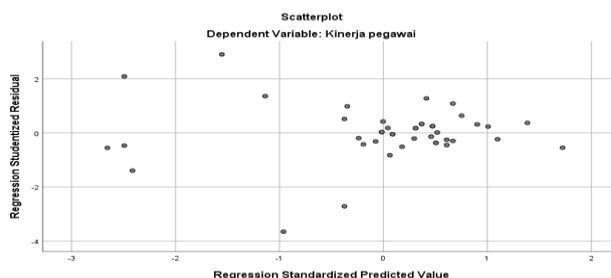
Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 5.

Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2022)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklassik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	33.476	8.993	3.722	.001
	Kompetensi SDM	.634	.141	4.482	.000
	Disiplin	.406	.170	2.389	.022

kerja

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2022)

Uji Simultan/F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	12.214	.000 ^b
	Residual	41		
	Total	43		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, disiplin kerja

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.611 ^a	.761	.343

a. Predictors: (Constant), Kreativitas wirausaha, Motivasi
b. Dependent Variable: Minat berwirausaha
Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2022)

Hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai R² (R²) sebesar 0.761 artinya kompetensi SDM dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 76.1%, sedangkan 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi

berganda sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 33.476 + 0,634X_1 + 0,406X_2$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)= 33.476 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika nilai kompetensi SDM dan disiplin kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi kompetensi SDM (X₁) = 0,634 menunjukkan nilai kompetensi SDM ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,634 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X₂) = 0,406 menunjukkan nilai disiplin kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,406 satuan.

Penelitian sekarang dapat didukung oleh penelitian Habirahman 2021 dengan judul pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian ini menunjukkan persamaan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian terdahulu 2021 memiliki nilai t hitung sebesar 4,244 > t tabel 1,702 Sementara pada penelitian 2023 terdapat nilai t hitung 4.482 > t tabel 1.683, dan penelitian terdahulu 2021 memiliki nilai f hitung sebesar 34,716 > t tabel 3.718 Sementara pada penelitian 2023 terdapat nilai f hitung 12.214 > f tabel 3.226. Perbedaan pada penelitian 2023 dengan penelitian terdahulu 2021 adalah hasil

hipotesis dan tempat penelitian, populasi, tahun penelitian.

D. Penutup

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa yaitu sebagai berikut:

1. Temuan uji-t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4.482 > \text{nilai } t_{tabel} 1.683$. Sebagai perbandingan, nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan dengan derajat kebebasan (df) sebesar 41 adalah 1,683. Kesimpulan peneliti dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.
2. Nilai t-hitung disiplin kerja adalah 2,389, menunjukkan tingkat signifikan secara statistik sebesar 0,022. Nilai t-tabel yang sesuai dengan tingkat alpha 0,05, dengan derajat kebebasan (df) 41 adalah 1,683. Peneliti telah mencapai kesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan adanya hubungan secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.
3. Sesuai hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai Fhitung sebesar 12.214 sementara nilai Ftabel sebesar 3.226 pada df numerator 2, df deminator 44 pada $\alpha = 5\%$ (0,000) pada (Lampiran 9). Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menguraikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi, perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dan menentukan target kerja serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan yang ditargetkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan, maka sebaiknya pimpinan organisasi perlu memberikan ketertiban pada pegawai yang kurang taat terhadap waktu kerja.

E. Daftar Pustaka

- Abdulrahman, (2012) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja Semarang. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.1. NO.2 tahun 2012*.
- Agusmina Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema

- Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Faksa (2018) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.6. N0.2 Mei-Agustus 2018.
- Fauzi Akhmad & Hidayat Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Foahonoa Zisokhi Nehe, Mesrawati Ndruru, Wiwin Cintia Dewi Bu'ulolo, Irman Imawan Laia, Matius Halawa, & Darmawan Harefa. (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gaurifa, M., & Darmawan Harefa. (2023). Development Of A Cartesian Coordinate Module To The Influence Of Implementing The Round Club Learning Model On Mathematics Student Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 45-55. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1130>
- Halawa, S., & Darmawan Harefa. (2024). The Influence Of Contextual Teaching And Learning Based Discovery Learning Models On Abilities Students' Mathematical Problem Solving. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 11-25. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i1.1711>
- Harefa, D. (2023). Efektivitas Model Pembelajaran Talking Chips Untuk. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1).
- Harefa, D. (2023). The Relationship Between Students' Interest In Learning And Mathematics Learning Outcomes. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v2i2.1054>
- Harefa, D. (2024). Exploring Local Wisdom Values Of South Nias For The Development Of A Conservation-Based Science Curriculum. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/tunas.v5i2.2284>
- Harefa, D. (2024). Mathematics Education Based On Local Wisdom: Learning Strategies Through Hombo Batu. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2236>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60.

- <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., Budi Adnyana, P., Gede, I., Wesnawa, A., Putu, I., & Ariawan, W. (2024). Experiential Learning: Utilizing Local Wisdom Of Nias For Future Generations. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(2), 52–61. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/jpkn.v5i2.2254>
- Harefa, D., Forilina Laia, Vira Febrian Lombu, Evan Drani Buulolo, Alena Zebua, Ofirna Andini Sarumaha, Agus Farin, Elvita Janratna Sari Dakhi, Vinxen Sians Zihono, Nariami Wau, Flora Melfin Sriyanti Duha, Statis Panca Putri Laiya, Lena, Nimarwati Laia, Martina Ndruru, Angelin Febrianis Fau, Adaria Hulu, Yulinus Halawa, Desrinawati Nehe, Jesika Bago, Odisman Buulolo, Sofiana Faana, Herlis Juwita Ndruru, Desiputri Hayati Giawa, Alexander Frisman Giawa, & Anita Zagoto. (2024). Bimbingan Belajar Matematika Tingkat SD. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 30-38. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i1.1933>
- Harefa, D., Made Sutajaya, I., Suja, W., Bagus, I., & Astawa, M. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. [https://doi.org/https://doi.org/10.57094/4/ndrumi.v7i2.2226](https://doi.org/https://doi.org/10.57094/https://doi.org/10.57094/4/ndrumi.v7i2.2226)
- Harefa, D., Murnihati Sarumaha, Amaano Fau, Kaminudin Telaumbanua, Fatolosa Hulu, Baziduhu Laia, Anita Zagoto, & Agustin Sukses Dakhi. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hartini. 2021. *Kinerja Karyawan, (Era Transformasi Digital)*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Kaminudi Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Lubis Joharis, & Jaya Indra. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.

- Murnihati Sarumaha, Harefa, D., Adam Smith Bago, Amaano Fau, Wira Priatin Lahagu, Toni Lastavaerus Duha, Musafir Zirahu, & Hartaniat Warisman Lase. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (*Physalis Angulata* L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35.
<https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, & Darmawan Harefa. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663.
<https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponaranga. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sinaga, Hasibuan & Priyojadmiko. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jawa Barat: Yayasan Kita Menulis.
- Suriyanto. 2021. *Motivasi, Kompetensi, Budaya Organisasi*. Surabaya: Global Aksara Pres.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilnaminah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Provisinsi Sumatera Selatan: Penerbit: LD Media