

The Influence of HR Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Soromandi Sub-District Office of Bima Regency

Yuyun Saputri^{1*}, Ikbal Irawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Corresponding Author: Yuyun Saputri yuyunsaputri.stiebima19@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: The Influence, Competence, Human Resources, Work Discipline on Employee Performance at the Soromandi Sub-district Office of Bima Regency

Received : 4 August

Revised : 17 August

Accepted: 23 September

©2023 Saputri, Irawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Research Objectives 1. To determine the competence of human resources has a partial effect on the performance of employees at the Soromandi sub-district office, Bima Regency. 2. To determine that work discipline has a partial effect on employee performance at the Soromandi sub-district office of Bima Regency. 3. To determine the competence of human resources and work discipline have a simultaneous effect on the performance of employees at the Soromandi sub-district office of Bima Regency. The type of research used is associative research, which is research that aims to determine the relationship between two or more variables (Sugiyono: 2014: 44) data analysis, Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, t-statistical test, Determination Test, Multiple Correlation Coefficient. Based on the results of data analysis that has been carried out, it can be concluded between: 1). HR competence does not have a partial effect on employee performance at the Soromandi sub-district office, Bima Regency, 2). There is an influence of work discipline simultaneously affecting employee performance at the Soromandi sub-district office of Bima regency 3). HR competence and work discipline simultaneously affect employee performance at the Soromandi sub-district office in Bima Regency

Pengaruh Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima

Yuyun Saputri^{1*}, Ikbal Irawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Corresponding Author: Yuyun Saputri yuyunsaputri.stiebima19@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: The Influence, Competence, Human Resources, Work Discipline on Employee Performance at the Soromandi Sub-district Office of Bima Regency

Received : 4 August

Revised : 17 August

Accepted: 23 September

©2023 Saputri, Irawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan Penelitian 1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Soromandi Kabupaten Bima. 2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima. 3. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2014:44) analisis data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t- uji statistik, Uji determinasi, Koefisien Korelasi Berganda. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan antara: 1). Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima, 2). Terdapat pengaruh disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan soromandi kabupaten bima 3). Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi bukan hanya peningkatan teknologi saja sumber daya manusia berperan sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi dalam hal menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai, organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai maka bisa dapat dikatakan berhasil, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, tidak hanya kompetensi saja Disiplin kerja berperan penting dalam mengatur tata perilaku dan norma dalam organisasi sehingga sepadan dengan peningkatan Kompetensi. Semakin baik kompetensi dan Disiplin kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai yang dihasilkan sehingga tercapai efektif dan efisien kerja yang diinginkan organisasi.

Kompetensi SDM memiliki peran yang sangat menentukan dalam upaya mengubah dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang sesuai dengan tujuan dari organisasi. Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Fadhil Muhammad (2016) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Artinya kompetensi SDM menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam pencapaian setiap kinerja pegawai yang diinginkan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam organisasi. Disiplin kerja dalam aturan waktu, peraturan kantor, sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di organisasi (Ferawati afia 2017).

Keberhasilan suatu organisasi merupakan pencapaian dari kinerja yang baik yang didukung kompetensi SDM dan Disiplin kerja dalam suatu organisasi. Kinerja dalam hal kualitas, kuantitas, efisiensi dan inisiatif. Hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen, 2017). Kompetensi

berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang telah Kemukan oleh Wibowo (2016:271) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kantor camat soromandi kabupaten bima merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada didesa soromandi kabupaten bima memiliki tugas pokok dalam hal melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahann,pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa.dari hasil observasi peneliti yang dilakukan pada kantor camat soromandi kabupaten bima masih terdapat sebagian pegawai tidak berkompeten dengan bidangnya kurangnya kedisiplinan pada aturan waktu,peraturan kantor,peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan. sehingga kinerja pegawai tersebut relatif rendah. terkait masalah kompetensi pelaksanaan pekerjaan kurang optimal,pengetahuan,keahlian dan kemampuan.sedangkan kinerja pegawai masih ada beberapa pegawai kurang berkompeten dalam bidangnya dalam hal kualitas,kuantitas,efesiensi dan inisiatif terhadap tugas, bahkan masih ada beberapa pegawai kurang memiliki potensi misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer,sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya,Selain itu terkait disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang telat datang dan pulang sebelum waktunya dan masih ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaan. berdasarkan permasalahan tersebut sehingga penulis berminat melakukan peneliti dalam bentuk karya ilmiah dengan judul“**Pengaruh Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima**”

TINJAUAN PUSTAKA

a. Kompetensi SDM (X1)

Menurut Marwansyah (2014), kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2016:271),Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atasketerampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas,dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karateristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi,kunci dari keberhasilan organisasi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju atau tidaknya organisasi.

Adapun indikator kompetensi Kerja menurut Edison (2016:145) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keahlian
Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menanganinya secara detail.
- 3) Kemampuan
memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.
- 4) Sikap
Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.
- 5) Kemauan
Merupakan keinginan mencari solusi atas masalah yang dihadapi.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Hamali, Arif Yusuf (2018:214) Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman dan tindakan menghukum seorang pegawai ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Hasibuan, (2012:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan menurut Sutrisno, (2016:86), disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan kantor, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan definisi diatas dapat diperoleh kesimpulan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator Disiplin kerja menurut sutrisno, (2016:94) sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu Seperti jam masuk, jam pulang dan jam istirahat
2. Taat terhadap peraturan kantor seperti tata tertib yang dibuat kantor.

3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam organisasi seperti bertingkah
5. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi seperti norma-norma yang berlaku.

c. Kinerja (Y)

Menurut Afandi (dalam Nurjaya, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai 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. Menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Fattah (2017) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan wewenang serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Adapun indikator Kinerja Menurut Afandi (dalam Nurjaya, 2021) sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil kerja yaitu Segala macam bentuk satuan ukur yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berjumlah dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padana angka lainnya.
- c. Efesiensi dalam melaksanakan tugas yaitu dengan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja yaitu taat hukum dan peraturan yang berlaku
- e. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.

Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis

- H1 : Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor camat soromandi kabupaten bima.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor camat soromandi kabupaten bima.
- H3 : Diduga ada pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat soromandi kabupaten bima.

METODOLOGI

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2014:44)

b. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan, kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

- Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- Jawaban setuju diberi bobot 4
- Jawaban netral diberi bobot 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

c. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016:123) yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima sebanyak 44 pegawai dengan rincian pegawai PNS sebanyak 31 orang dan pegawai honorer sebanyak 13 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016:81) mengungkapkan bahwa sampling ialah bagian jumlah serta karakter yang dipunyai populasi. Maka Sampel penelitian adalah 31 Pegawai dan berstatus Pegawai negeri sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling.

d. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat penelitian ini adalah pada kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima. Jl. Sampungu Desa Kananta. Kecamatan Soromandi Kabupaten Bima.

e. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Wawancara

Menurut Moleong (2018:186) menjelaskan wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan wawancara (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

f. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah :

1. **Uji Validitas.** Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2014). biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
2. **Uji Reliabilitas.** Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Sugiyono, 2014).
3. **Uji Asumsi Klasik.** Uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.
4. **Uji Regresi Linear Berganda.** Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Disiplin kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi

5. **Uji Koefisien Korelasi Berganda.** Adalah di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keeratan Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja.
6. **Uji Determinasi .** Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontsribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja.
7. **Uji F.** Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh Kompetensi SDM dan dDisiplin kerja terhadap Kinerja secara bersama-sama.
8. **Uji t-statistik.** Uji signifikasi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut : (a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima; (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $hitung > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Sugiyono,2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,625	0,300	Valid
X1.2	0,709	0,300	Valid
X1.3	0,575	0,300	Valid
X1.4	0,786	0,300	Valid
X1.5	0,428	0,300	Valid
X1.6	0,704	0,300	Valid
X1.7	0,634	0,300	Valid
X1.8	0,730	0,300	Valid
X1.9	0,808	0,300	Valid
X1.10	0,634	0,300	Valid
X2.1	0,816	0,300	Valid
X2.2	0,737	0,300	Valid
X2.3	0,799	0,300	Valid
X2.4	0,851	0,300	Valid
X2.5	0,802	0,300	Valid
X2.6	0,443	0,300	Valid
X2.7	0,430	0,300	Valid
X2.8	0,415	0,300	Valid
X2.9	0,563	0,300	Valid
X2.10	0,472	0,300	Valid
Y1	0,795	0,300	Valid
Y2	0,745	0,300	Valid
Y3	0,406	0,300	Valid
Y4	0,562	0,300	Valid
Y5	0,480	0,300	Valid
Y6	0,590	0,300	Valid
Y7	0,730	0,300	Valid
Y8	0,534	0,300	Valid
Y9	0,500	0,300	Valid
Y10	0,747	0,300	Valid

Sumber Output SPSS Versi 25

Hasil pengujian validitas variabel Kompetensi SDM (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai r Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dalam penelitian ini **“valid”**

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

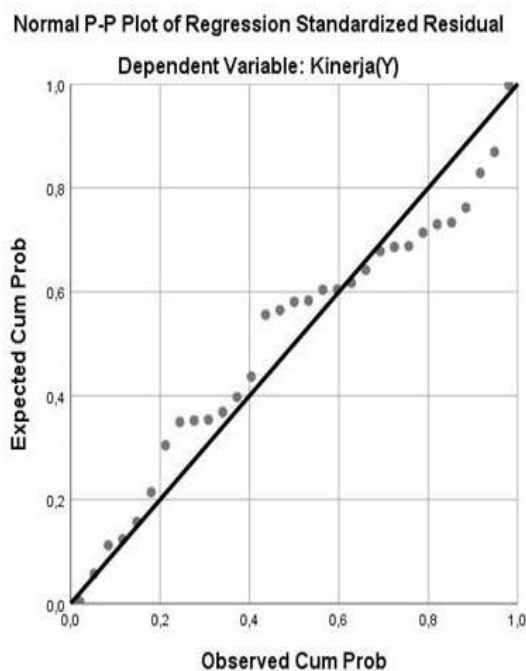
Variabel Penelitian	Cronbach's alpha	Batas Normal	Keterangan
Kompetensi SDM	0,852	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,842	0,6	Reliabel
Kinerja	0,798	0,6	Reliabel

Sumber Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan **“reliabel”**, karena nilai Cronbach Alpha (α) lebih dari 0,600. Artinya butir-i butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Untuk memperkuat Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian Kolmogorov smirnov. Penyajian uji normalitas terlihat pada Gambar dibawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,84025941
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,134
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,137 ^c

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

Gambar 2. One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

Dasar pengambilan keputusan uji Normalitas kolmogorov smirnov :

1. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$.
2. Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $< 0,05$.

Berdasarkan Uji Normalitas kolmogorov smirnov test di peroleh nilai sig sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,0$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

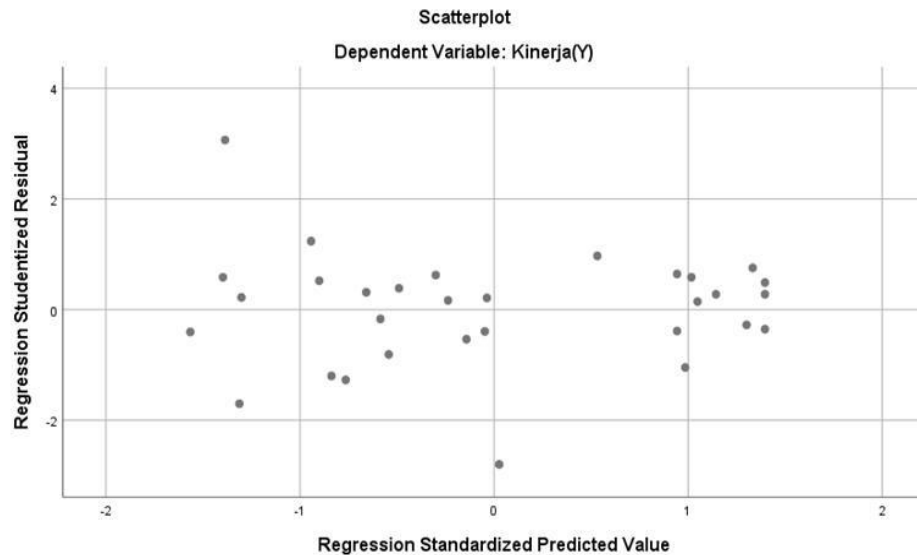
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,318	5,191		3,336	,002		
	KOMPETENSI	,126	,182	,140	,693	,494	,519	1,929
	DISIPLIN_KERJA	,419	,161	,529	2,610	,014	,519	1,929

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Gambar 3. diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance untuk variabel Kompetensi SDM sebesar $0,519 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,929 < 10,0$, nilai tolerance untuk variabel Disiplin kerja $0,510 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,929 < 10,0$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

Heterokedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4. diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,635 ^a	,403	,360	5,010	1,762

a. Predictors: (Constant), Disiplin(X2), Kompetensi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Gambar 5. Uji Autokorelasi DW

Berdasarkan Gambar 5. Diatas dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,509. Pada tabel *Durbin-watson* dengan α 5% untuk $n = 31$ dan $k = 2$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas, di peroleh nilai $dl = 1,2969$ dan $du = 1,5701$. Oleh karena itu, nilai DW lebih besar dari nilai dl . Dimana jika $d > dl$ ($1,762 > 1,2969$) maka tidak terjadi gejala autokorelasi. persamaan Regresi linear yang dihasilkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

Untuk penyembuhan data apabila terjadi gangguan autokorelasi maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode lain seperti *Run test* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- Jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	1,01881
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	16
Total Cases	31
Number of Runs	19
Z	,737
Asymp. Sig. (2-tailed)	,461

a. Median

;

Gambar 6. Uji Autokorelasi Runs Test

Berdasarkan Gambar6.diatas nilai *Asymp.Sig,(2-tailed)* sebesar 0,461>dari 0,05,maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,318	5,191		3,336	,002		
	KOMPETENSI	,126	,182	,140	,693	,494	,519	1,929
	DISIPLIN_KERJA	,419	,161	,529	2,610	,014	,519	1,929

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 7. Uji Regresi Linear Berganda

Dari Gambar 7. diatas maka dapat disusun persamaan Regresilinear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,318 + 0,126X_1 + 0,419X_2$$

Dimana :

a = Nilai konstan 17,318 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi SDM dan Disiplin kerja tidak diabaikan maka Kinerja yang disalurkan sebesar 17,318.

b1=Nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi SDM sebesar 0,126.Artinya Setiap peningkatan 1% Kompetensi SDM maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,126 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

b2 =Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,419. Artinya setiap peningkatan 1% Disiplin kerja maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,419 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,635 ^a	,403	,360	5,010	1,762

a. Predictors: (Constant), Disiplin(X2), Kompetensi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Gambar 8. Uji koefisien Korelasi Berganda

Dari Gambar 8, diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,635 . hasil tersebut menunjukkan keeratan variable Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Camat Soromandi kabupaten Bimasecara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2014)

Kolerasi Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,635 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **hubungan Kuat** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,635 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Camat Soromandi kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan Kuat**.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,635 ^a	,403	,360	5,010	1,762

a. Predictors: (Constant), Disiplin(X2), Kompetensi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Gambar 9. Uji Determinasi

Berdasarkan Gambar 9. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403 yang berarti bahwa pengaruh Kompetensi SDM dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Kkantor Camat Soromandikabupaten Bima adalah sebesar 40,3%. Sebagian 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T(Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,318	5,191		3,336	,002		
	KOMPETENSI	,126	,182	,140	,693	,494	,519	1,929
	DISIPLIN_KERJA	,419	,161	,529	2,610	,014	,519	1,929

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 10. Uji T(Parsial)

Pengujian Hipotesis H1 :

Dari hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} = 0,693$ dan $T_{tabel} = 2,048$ maka $0,693 < 2,048$ dan signifikansi sebesar $0,494 > 0,05$ Berarti H1 ditolak , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kantor Camat Soromandi kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharti lilis (2022) yang juga membuktikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada koperasi sejahtera bersama. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh zulaspan (2022) juga

menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis H2:

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh $T_{hitung}=2,610$ dan $T_{tabel}=2,048$ maka $2,610 > 2,048$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$ Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak dan signifikan dengan rumusan Disiplin kerja terhadap kinerja Kantor Camat Soromandi kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita indria D. (2015) yang juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sitopul Nursauli, Sdkk (2021) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,641	2	237,320	9,454	,001 ^b
	Residual	702,843	28	25,102		
	Total	1177,484	30			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI

Gambar 11. Uji F(Simultan)

Pengujian Hipotesis H3:

Berdasarkan data dari tabel 9 hasil perhitungan Uji F, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 9,454$. Nilai F_{tabel} dengan taraf 5% $= (2; 30 - 2 - 1) = (2; 28)$ nilai ini dijadikan dasar untuk melihat F_{tabel} . Nilainya adalah sebesar 3,34. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,454 > 3,34$ dan nilai signifikan yaitu $= 0,001 < 0,05$. Sehingga Hipotesis H3 diterima yang berarti Kompetensi SDM dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan rumusan terhadap kinerja Kantor Camat Soromandi Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul nursaulu s. dkk (2021) yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Kompetensi SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustri Ri.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga perlu dilakukan penelitian terkait topik *The Influence of HR Competence and Work Discipline on Employee Performance at the Soromandi Sub-district Office of Bima Regency* agar penelitian ini dapat menyempurnakan dan menambah wawasan bagi pembaca.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan antarlain:

- a. Kompetensi SDM tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor camat soromandi kabupaten bima
- b. Terdapat pengaruh Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor camat soromandi kabupaten Bima
- c. Kompetensi SDM dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat soromandi kabupaten bima

Saran

1. Kantor camat soromandi kabupaten bima perlu meningkatkan kualitas kompetensi SDM dan kualitas disiplin kerja agar terciptanya kinerja pegawai yang efektif dan efisien.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompensasi kepemimpinan dan sebagainya yang berkaitan dengan kinerja. penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Fadhil muhammad (2016).Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerjapegawai pada balai latihan kerja industri makassar..*Jurnal Perspektif*
p-ISSN: 2355-0538 | Vol.01, Nomor 01 | Juli,
20www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Fattah, H. (2017). *kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Elmateta.
- Ferawati Apfia. (2017).pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerjaTerhadap kinerja karyawan . *Jurnal Agora Manajemen & Bisnis*, AGORA Vol. 5, No.1, (2017)
- Hamal,A.Y. (2018).*Pemahaman sumber daya manusia*.Yogyakarta:PT Buku Seru.
- Hasibuan.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksar .
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong,Lexy J (2018).*Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya
- Novita,indria N. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ratu pola bumi bandar lampung tahun 2013. *Jurna Magister Manajemen*,vol 1,no 1.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Sitompul nursauli S. dkk. (2021).Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Iro Hubungan Masyarakat Menterian Perindustrian Ri.*Konferensi Riset Ekonomi,Manajemen Dan Akuntansi Vol 2,2021 Hlm 918-928*.
- Sugiyono. (2016). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R DAN D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R DAN D*. Alfabeta.

- Suharti,lilis. (2022).Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Sejahterah Bersana.*Jurnal Administrasi Bisnis*,Vol 8,No 2.
- Suharyanto, & Nugroho, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. Gsi Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* ISSN 1412-6869, 13(2), 187-200
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. *Mulia Kencana Semester*.
- Tupti,Z. (2012).Antaseden kompentesis terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.*Kolaborasi multi disiplin ilmu untuk bbangkit leiih kuat di era merdeka bbelajar*,vol 3 no1.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kiinerja,edisi ke 5Jakarta:Raja wali pers.