

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

Aktifman Mendrofa¹, Fatosola Hulu², Emanuel Zebua³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Nias
e-mail: mendrofaaktifman299@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli yang dilatar belakangi oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. sehingga ada variabel independen (kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2)) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan menyebarkan angket kepada 30 orang responden, dimana angket tersebut terdiri atas 5 butir soal per variable, sehingga total pertanyaan yang harus dijawab responden adalah 15 butir soal. Untuk variable kompetensi (X1), perhitungan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, atau 4,942 lebih besar dari 1,701, sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a yang mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli. Untuk variable disiplin kerja (X2), perhitungan uji-t menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, atau 3,159 lebih besar dari 1,701, sehingga hipotesis yang diterima Perhitungan uji simultan (uji-f) menunjukkan bahwa f-hitung lebih besar dari f-tabel, atau 22,453 lebih besar dari 3,34. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kedua variable kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

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

Abstract

Based on human resources who have competency, work discipline, and employee performance at the Gunungsitoli City Komisi Pemilihan Umum (KPU), this study aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance. Associative research is a type of research that asks about the relationship between two or more variables. In this study, the dependent variables are employee performance (X1) and competence (X2), and the independent variables are competence (X1). The questionnaire was distributed to 30 respondents, with 5 questions for each variable, as a result, the total number of questions that responders had to answer was 15. The t-test calculation for the competency variable (X1) shows that the t-count is more than the t-table, or 4.942 is greater than 1.701, indicating that the accepted hypothesis is that H_a affects competency on the performance of Gunungsitoli City General Election Commission personnel. The t-test computation for the work discipline variable (X2) indicates that the t-count is more than the t-table, or 3.159 is greater than 1.701, indicating that the hypothesis is accepted. The simultaneous test computation (f-test) reveals that the f-count from the f-table is bigger, or 22.453 is greater than 3.34. Based on the findings of this study, it is possible to conclude that the two variables of competence and work discipline influence employee performance.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam Komisi Pemilihan Umum (KPU) karena

manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan menjalankan tugasnya. Menurut (H. Suparyadi 2015:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis maupun organisasi menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan tinggi juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. “Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang” Fahmi(2016) .

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh penulis pada 30 responden di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli, dapat diketahui bahwa kualitas kinerja dalam penilaian rendah dan. penilaian buruk yang tertinggi adalah pada tingkat kehadiran di tempat kerja. Artinya kualitas kerja Komisi Pemilihan

Umum (KPU) Kota Gunungsitoli pada pencapaian target organisasi masih ada yang dinilai belum mencapai harapan organisasi.

Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalannya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas organisasi.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Hal tersebut tentunya didorong oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan diawal. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta berprestasi. Seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Secara umum berbagai masalah yang timbul dalam sebuah organisasi akibat kurangnya kompetensi dan disiplin seorang pegawai yakni : pegawai yang tidak memiliki pengetahuan secara sistematis karena latar belakang pendidikan, pegawai tidak dapat memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.

Beberapa masalah yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli yaitu, Adanya pegawai yang sulit menyelesaikan pekerjaan karena tidak bisa mengoperasikan komputer dan teknologi yang disebabkan oleh faktor umur. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam mengerjakan dan

menyelesaikan tugas. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kurangnya motivasi pegawai yang disebabkan oleh upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat.

METODE

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (dipengaruhi). Populasi dalam penelitian ini diambil dari bagian Sumber Daya Manusia dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 30 orang. Penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari: Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari jawaban kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah metode angket atau kuisisioner terstruktur yang diberikan kepada responden untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan. Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literature, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variable yang sama dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan mendatangi lokasi penelitian dan melakukan pengumpulan data melalui

penyebaran kuisisioner kepada pegawai tetap pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli yang berlokasi di Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli.

Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli berlokasi di Desa Dahana Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli adalah salah satu daerah otonom baru hasil pemekaran dari Kabupaten Nias. Kota Gunungsitoli terbentuk berdasarkan dengan UU No. 47 Tahun 2008, tertanggal 26 Nopember 2008. Sebagai daerah otonom baru, maka membutuhkan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah (Walikota dan Wakil Walikota) defenitif yang akan menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah yang ke dua kali. Untuk menetapkan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, maka harus dilakukan pemilihan secara demokratis sesuai dengan pasal 18 ayat (4) UUD 1945 yang menyatakan Gubernur, Bupati dan Walikota masing-masing sebagai Kepala Pemerintahan Daerah Provinsi, kabupaten, dan Kota dipilih secara demokratis. Pemilihan yang dilaksanakan tersebut Kota Gunungsitoli serentak Tahun 2015.

Penyelenggaraan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2015, diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli. Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli sebagai penyelenggara Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2015, telah melaksanakan seluruh tahapan pelaksanaan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Gunungsitoli Tahun 2011, sebagaimana diatur peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten/Kota KPU Kota Gunungsitoli adalah sebuah lembaga penyelenggara pemilihan umum tingkat Kabupaten/Kota untuk Kota Gunungsitoli yang terbentuk pada tahun

2010. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner berikut ini akan disajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden.

Dalam pengolahan angket ini, perlu dijelaskan bahwa angket yang telah diedarkan kepada responden memiliki 5 pilihan jawaban, serta memiliki bobot yang berbeda-beda, yakni, Untuk pilihan Sangat Setuju (SS) memiliki bobot 5, Untuk pilihan Setuju (S) memiliki bobot 4, Untuk pilihan Ragu-Ragu (RR) memiliki bobot 3, Untuk pilihan Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2, Untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot 1

Jumlah soal angket pada masing-masing variabel adalah 5 soal dan masing-masing soal diperoleh masing-masing responden dengan skor sebagai berikut. dari tabel 1 di atas dengan jumlah responden 30 orang yang telah diteliti di Komisi pemilihan Umum Kota Gunungsitoli adalah laki-laki 20 orang atau 66,7% dan wanita 10 orang atau 33,3%. Dari tabel di atas responden yang banyak adalah laki-laki.

Tabel 1 Pengelompokan Responden

No	Umur Responden	Jumlah	%
1	21 - 35 Tahun	6	20
2	36 – 50 Tahun	22	73
3	Diatas 50 Tahun	2	6,7
4	Jumlah	30	100

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa umur responden dari 30 orang, responden yang berumur 21 sampai dengan 35 tahun berjumlah 6 orang atau 20,0%, responden berumur 36 sampai dengan 50 tahun berjumlah 22 orang atau 73,3%, responden yang berumur diatas 50 berjumlah 2 orang atau 6,7%. Dari data tersebut diatas dapat kita lihat responden menurut umur yang paling

Tabel 2 Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	20	66,7
2	Wanita	10	33,3
	Jumlah	30	100

Tabel 3 Pengelompokan Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana	15	50,0
2	DIII	3	10,0
3	DII	1	3,3
4	SMA	11	36,7
5	Jumlah	30	100

Dari tabel 4.4 di atas responden yang mempunyai latar belakang pendidikan sarjana berjumlah 15 orang atau 50,0%, DIII berjumlah 3 orang atau 10,0%, DII berjumlah 1 orang atau 3,3%, dan SMA berjumlah 11 orang atau 36,7%. Pendidikan yang paling tertinggi sebanyak adalah sarjana yang berjumlah 15 orang atau 50,0%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli. Pada penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah jawaban skor yang diperoleh dari responden sudah valid atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel kompetensi(X1), disiplin kerja(X2) dan Kinerja Pegawai (Y) didapatkan bahwa r-hitung seluruhnya berada diatas t-tabel (0,3620). Maka dapat disimpulkan bahwa skor jawaban responden dinyatakan valid.

Selanjutnya Peneliti melakukan uji Reliabilitas yaitu untuk mengetahui bahwa seluruh data yang sudah valid sudah reliabel atau memenuhi standar yaoti Cronbach's Alpa > 0,6. Hasil perhitungan Cronbach's Alpha pada masing masing yaitu Variabel

Kompetensi sebesar 0,777, Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,726 dan Variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,750. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel memiliki cronbach's alfa lebih besar dari 0,6 yang menandakan data yang diperoleh sudah reliabel.

Penelitian ini juga melakukan uji normalitas yaitu menggunakan *probability plot* dan memperoleh hasil bahwa variabel berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dan heterokedastisitas didapatkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas maupun heterokedastisitas.

Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel indepen terhadap variabel dependen maka dilakukan Uji regresi linier berganda. Hasil dari uji regresi linier berganda didapatkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y) begitu juga dengan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada pengujian hipotesis uji-t didapatkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan $t\text{-hitung} = 4,942$ lebih besar dari $t\text{-tabel} 1,701$ dengan sigfikasi dibawah 0,005, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Dan untuk variabel Disiplin Kerja juga memperoleh $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel}$ yaitu 3,159, maka untuk variabel X2 H_0 ditolak H_a diterima. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap variabel Y maka dilakukan uji simultan (uji-f). Hasil yang diperoleh yaitu F-hitung sebesar 22,453 lebih besar dari f-tabel 3,34 menunjukkan ada pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pada Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli kompetensi masing-

masing pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimana permasalahan yang muncul mengenai kinerja pegawai yang masih kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada tempat kerja yang diakibatkan oleh kurang kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kemudian dalam penelitian ini juga membahas tentang disiplin kerja yang mencakup tentang manajemen waktu, kehadiran, taat aturan dan sebagainya dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kota Gunungsitoli dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

a). Dari hasil perhitungan uji-t pada variable kompetensi (X1) diperoleh bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $4,942 > 1,701$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_a dimana ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli.

Dari hasil perhitungan uji-t pada variable disiplin kerja (X2) diperoleh bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $3,159 > 1,701$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima adalah H_a dimana ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli

c). Dari hasil perhitungan uji simultan (uji-f) didapatkan bahwa $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ atau $22,453 > 3,34$, maka disimpulkan bahwa ada pengaruh variable kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Disarankan untuk Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli agar tetap menjaga dan meningkatkan kompetensi serta kedisiplinan agar kinerja pegawai dapat membaik serta tanggung jawab masing-masing pegawai dapat terlaksana dengan

baik. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti berharap agar penelitian ini menjadi acuan pedoman referensi bagi judul skripsi ke depan untuk peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan lagi isi dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prab Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anggita Ulfazia Rahmi (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kuningan. e-Proceeding of Management : Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Astuti, R. Y., Nasuiton, M.H., Rifaldi, M., Adittyta, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Mahdi, M. W. B., Hasan, M. F., Winarjako, R. M. I., & Taqiyuddin, A. H. (2019). *Manajemen Kinerja*
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cahyadi, N., Fachrurazi, Palupi, F. H., Mamengko, R. P., Nurcholifah, I., Hartono, S., & Putra, R. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- D.& Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue April). CV. Pustaka Ilmu Group. Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM, Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media. Nurmalia, Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Poltak Lijan dan Sinambela Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (3rd ed.). Widya Gama Press.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Sudrajat, D. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kualitatif*. Jawa Tengah: PT. Indo Pustaka Sinergis Metode. Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (Edisi Revi). Pekanbaru: Unri Press.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan*
- Siswanto Bedjo, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian*(Edisi Revi). Pekanbaru: Unri Press
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.