

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar

Muhammad

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Rancangan penelitian adalah survey. Jenis penelitian termasuk explanatory research. Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 44 reponden dengan menggunakan skala likert dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner koresponden. Penelitian ini analisis regresi linier berganda. Analisis data menggunakan uji t dan uji f dengan bantuan software SPSS For window. Untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial memperoleh nilai t_{hitung} 2,168, > dari nilai t_{tabel} 2,0195 dapat diartikan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Variabel disiplin kerja secara parsial memperoleh nilai t_{hitung} 6,212, > dari nilai t_{tabel} 2,0195 dapat diartikan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Dibuktikan nilai F_{hitung} 41,687, > dari nilai F_{tabel} sebesar 2,443.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah selaku pelayan masyarakat sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya aparatur sipil negara (ASN). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pemerintah selaku pelayan masyarakat yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, pegawai negeri sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting bagi Lembaga Pemerintah/Organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh Lembaga Pemerintah/ Organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Sebagai contoh untuk jabatan sebagai Pengelola Keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan memiliki pendidikan S-1 Manajemen/Akuntansi, akan tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional umum yang pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja . Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dapat dilihat masih

adanya pegawai yang hadir terlambat dari waktu yang ditentukan dan pulang cepat sebelum habis jam kerja misalnya seharusnya batas finger print masuk pagi pada jam 08.00 WIB akan tetapi ada yang hadir pukul 08.30 WIB, finger print jam pulang pada jam 16.00 WIB akan tetapi ada yang pulang lebih awal.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar ?

Manfaat Penelitian

1. Manfaat penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu, wawasan yang bermanfaat dan dapat mengimplementasikan dalam pelaksanaan pekerjaan kesehariannya.
2. Manfaat Teoritis.
Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

Skop Penelitian

Penelitian ini berdasarkan metode interaktif yang meliputi observasi wawancara dan kuesioner yang meliputi dokumentasi. Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian dengan berkonsentrasi pada manajemen sumber daya manusia (SDM), serta dibatasi hanya terhadap Variabel bebas (kompetensi dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar yang beralamat Jalan Bupati T. Bachtiar Panglima Polem, SH. Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar.

Kinerja Pegawai

Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah "hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai".

Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangku prawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. 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 Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma- norma, standar operasional, prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

Kompetensi

Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Leistyodono dan Purwaning dyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya

Indikator Kompetensi

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu pengalaman kerja, Pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2009:62).
3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesipik tertentu (Sudarmanto, 2009:53)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi.

Menurut Zwell (2000) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Keyakinan dan nilai-nilai.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian.

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi.

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social, Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:193) Disiplin kerja adalah. “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa : “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Edy Sitrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku”. Singodimejo dalam Edy Sitrisno (2011:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
3. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Hasibuan 2009:194) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan.
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi.
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum.
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan

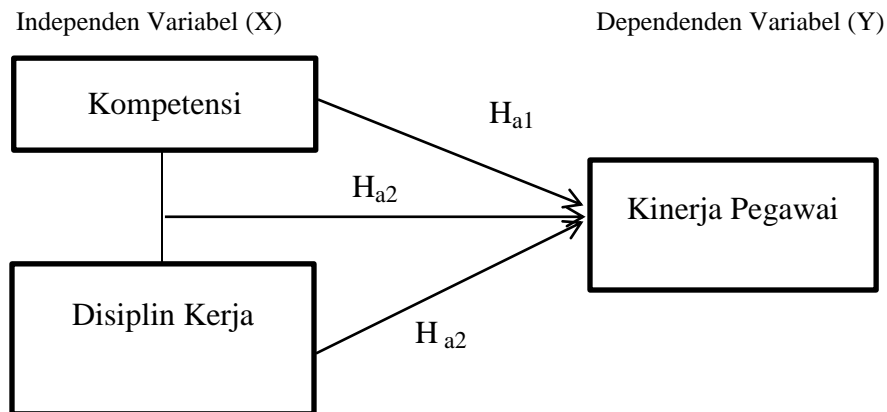
memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto, (2009:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma- norma, standar oprasional, prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja karyawan yang optimal sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Meneurut Torang (2012:118) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kiteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual diatas dapat diartikan bahwa hipotesa kompetensi (H_{a1}) memiliki hubungan yang signifikan terhadap hipotesa Kinerja Pegawai (H_{a3}). hipotesa disiplin kerja (H_{a2}) memiliki hubungan yang signifikan terhadap hipotesa Kinerja Pegawai (H_{a3}). Dan secara bersamaan hipotesa Kompetensi (H_{a1}) dan disiplin kerja (H_{a2}) memiliki hubungan yang signifikan terhadap hipotesa Kinerja Pegawai (H_{a3}).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

Metode Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2011, hlm. 80) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2009). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 44 orang dijadikan sampel penelitian.

Populasi dan sampel Penelitian

No.	Unit Kerja Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar	Jumlah
1.	SUB.BAG. TATA USAHA	15
2.	SEKSI PEND. MADRASAH	8
3.	SEKSI PENY.HAJI & UMRAH	4
4.	SEKSI BIMAS	6
5.	SEKSI PEND. AGAMA ISLAM	5
6.	SEKSI PEND. DINIYAH& PONTREN	4
7.	PENY. SYARIAH	2
Jumlah Populasi Sampel		44

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 44 orang pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar dengan Objek penelitian Pegawai/ Karyawan pelaksanaan dimulai pada bulan November 2018.

Metode Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:137), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat

menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan gabungan ketiganya

Operasional Variabel

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

Definisi Operasioal

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen Variabel					
Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Setiawan dan Kartika, 2014:147)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan penyelesaian tugas - kesesuaian jam kerja - tingkat kehadiran - kerjasama antar karyawan. 	Skala Likert	1 sampai 8	A1 A2 A3 A4 A4 A6 A7 A8
Independen Variabel					
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. (Leistyodono dan Purwaning dyah, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman Kerja - Pendidikan - Pengetahuan (skill) - Keterampilan 	Skala Likert	1 sampai 8	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8
Disiplin Kerja (X ₂)	kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi	<ul style="list-style-type: none"> - ketepatan waktu - menggunakan peralatan kantor dengan baik - tanggung jawab tinggi - Ketaatan terhadap aturan kantor. 	Skala Likert	1 sampai 8	C1 C2 C3 C4

	setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. (Cottinger, 2003)				C5
					C6
					C7
					C8

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai
2. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara Kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Sugiyono, 2014)

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Disiplin Kerja
- β_1, β_2 = Koefesien Regresi
- e = Error term

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Pengujian Data

Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2008), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan construct validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2008) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan handal. Uji asumsi klasik terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila pada suatu indikator ada yang tidak normal, maka akan dicari tanggapan responden yang menyebabkan ketidaknormalan

tersebut dan akan diberi penjelasan. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standardized residual*. Apabila sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel dependen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Person Correlation Matrik*. Semakin besar nilai VIF maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari sepuluh maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. *Person Correlation Matrik* digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien lebih kecil dari 0,85 tidak terkena multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, suatu asumsi penting dari model linear klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu semua gangguan memiliki variabel-variabel itu yang sama (Gujarati, 1999). Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali, 2012).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) disebut ada signifikan. Sebaliknya, bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima disebut tidak signifikan. Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

Uji-t

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Ghozali (2011: 98).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan variabel terkait secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen Pengolahan data menggunakan alat bantu *computer* melalui *software statistical product fo servive solution (SPSS)*.

3.6.1 Uji-f

Analisis statistik merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mengolah data penelitian dengan menggunakan metode statistik untuk menghasilkan suatu informasi yang berguna. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, atau nilai signifikan $< 0,05$ dapat diartikan (H_a diterima, H_0 ditolak). Apabila nilai F hitung $< F$ tabel, atau nilai signifikan $> 0,05$ dapat diartikan (H_a ditolak, H_0 diterima) (Ghozali, 2011: 98

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin dan usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa umur responden laki-laki 20 (45,45%), sedangkan perempuan 24 orang (54,54%). Di kantor Kementerian Agama Aceh Besar lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki hal ini dikarenakan perempuan memang lebih dominan selain itu pada tahun yang lalu telah banyak pegawai laki-laki yang sudah pensiun.

Informan yang memiliki umur < 20 tahun 5 orang (11,36%), umur 20-40 tahun 18 orang (40,90%), umur > 40 tahun sebanyak 21 orang (47,27%). Umur pegawai di kantor Kementerian Agama memang tergolong muda, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai muda yang masuk, sedangkan banyak pegawai yang telah mengalami masa pensiun.

Informan yang berstatus telah menikah sebanyak 29 orang (65,90%), dan yang belum menikah sebanyak 15 orang (34,09%). Pegawai di kementerian Agama Aceh Besar memang telah banyak yang sudah menikah, hal ini mengingat bahwa umur dari pegawai dan kematangan pikiran mereka yang memang sudah cocok untuk menikah.

Informan yang tamatan SMA sebanyak 9 orang (20,45%), yang berpendidikan S-1 sebanyak 29 orang (59,09%), dan yang tamatan S-2 sebanyak 9 orang (20,45%). Pegawai yang tamatan SMA berasal dari pemutihan, yang mana ia telah melakukan honor dalam waktu yang lama. Selain itu pegawai yang tamatan S1 lulus secara ikut tes sedangkan S2, pegawai yang kuliah setelah S1.

Informan yang berpendapatan <Rp. 1.000.000 sebanyak 3 orang (6,81%), pendapatan Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 12 orang (27,27%), pendapatan Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 22 orang (50,0%), dan pendapatan > Rp 5.000.000 sebanyak 7 orang (15,90%). Rata-rata responden berpenghasilan Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000, karena lebih banyak pegawai yang berlatar pendidikan S1, sedangkan S2 hanya beberapa orang saja. Sedangkan gaji di bawah itu untuk tamatan SMA.

Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	20	45,45
	- Perempuan	24	54,54
	Jumlah	44 orang	100%
2	Umur responden		
	- <20 tahun	5	11,36
	- 20-40 tahun	18	40,90
	- >40 tahun	21	47,27
	Jumlah	44 orang	100%
3	Status		
	- Menikah	29	65,90
	- Belum Menikah	15	34,09
	Jumlah	44 orang	100%
4	Pendidikan		
	- SMA	9	20,45
	- S-1	26	59,09
	- S-2	9	20,45
	Jumlah	44 orang	100%
5	Pendapatan		
	- < Rp 1.000.000	3	6,81
	- Rp 1.000.000- Rp 3. 00.000	12	27,27
	- Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	22	50,0
	- > Rp 5.000.000	7	15,90
	Jumlah	44 orang	100%

Sumber: SPSS (2019)

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kinerja kpegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Kinerja Pegawai

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan	14	31,8	19	43,2	10	22,7	1	2,3	-	-	4,0455

	tepat waktu											
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja	8	18,2	23	52,3	12	27,3	1	2,3	-	-	3,8636
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	15	34,1	24	4,5	4	9,1	1	2,3	-	-	4,2045
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	-	-	11	25,0	29	6,9	4	9,1	-	-	3,1591
5	Saya jarang absen jika keadaan benar-benar mendesak	9	20,5	21	47,7	9	20,5	2	4,5	3	6,8	3,7054
6	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	14	31,8	22	50,0	8	18,2	-	-	-	-	4,1364
7	Saya bisa bekerjasama dengan rekan kerja saya	3	6,8	30	68,2	11	25,0	-	-	-	-	3,8182
8	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	2	4,5	15	34,1	18	40,9	7	15,9	2	4,5	3,1818
Rata-rata												3,7645

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,0455 (dikategorikan setuju). Pernyataan saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja dengan nilai rata-rata 3,8636 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,2045 (dikategorikan setuju). Pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dengan nilai rata-rata 3,1591 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya jarang absen jika keadaan benar-benar mendesak dengan nilai rata-rata 3,7054 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan nilai rata-rata 4,1364 (dikategorikan setuju). Pernyataan saya bisa bekerjasama dengan rekan kerja saya dengan nilai rata-rata 3,8182 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,1818 (dikategorikan ragu-ragu).

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 3,7645 hal ini terlihat bahwa kinerja pegawai sudah membaik. Dalam hal ini pernyataan yang paling tinggi "Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan", sedangkan hasil pernyataan yang rendah adalah "Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan". Namun dari hasil perhitungan, hanya sedikit berbeda namun secara keseluruhan kinerja karyawan telah baik.

Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kompetensi dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Kompetensi												
No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya	6	13,6	15	34,1	21	47,7	2	4,5	-	-	3,5682
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada	1	2,3	19	43,2	13	29,5	9	20,5	2	4,5	3,1818

	saat bekerja											
3	Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari	3	6,8	14	31,8	14	31,8	9	20,5	4	9,1	3,0682
4	Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	6	13,6	10	22,7	8	18,2	6	13,6	14	31,8	2,7273
5	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis demi kemajuan diri saya	4	9,1	17	38,6	19	43,2	4	9,1	-	-	3,4773
6	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi	1	2,3	8	18,2	25	56,8	9	20,5	1	2,3	2,9773
7	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya	1	2,3	17	38,6	26	59,1	-	-	-	-	3,4318
8	Saya menamatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya	13	29,5	16	36,4	12	27,3	3	6,8	-	-	3,8864
Rata-rata												3,2897

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan lama kerja/masa kerja saya memudahkan saya mengerjakan tugas saya dengan nilai rata-rata 3,5682 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja dengan nilai rata-rata 3,1818 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari dengan nilai rata-rata 3,0682 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang dengan nilai rata-rata 2,7273 (dikategorikan tidak setuju). Pernyataan saya selalu berusaha untuk berfikir strategis demi kemajuan diri saya dengan nilai rata-rata 3,4773 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi dengan nilai rata-rata 2,9773 (dikategorikan tidak setuju). Pernyataan saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 3,4318 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya menamatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 3,8864 (dikategorikan ragu-ragu).

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh nilai rata-rata 3,2897, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dari pegawai kementerian Agama Aceh Besar masih rendah. Selain itu ada beberapa pernyataan dengan nilai tertinggi dari pernyataan “Saya menamatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya”. Namun terdapat nilai terendah dari pernyataan “Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan saya sekarang”. Namun secara keseluruhan hasil dari pernyataan belum maksimal.

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju	Mean
----	----------	---------------	--------	---------------	--------------	---------------------	------

		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu	13	29,5	23	52,3	8	18,2	-	-	-	-	4,1136
2	Saya mempunyai kinerja yang baik an tidak membuang waktu dengan kegiatan lain	1	2,3	19	43,2	18	40,9	6	13,6	-	-	3,3409
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tdak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan	19	43,2	22	50,0	2	4,5	1	2,3	-	-	4,3409
4	Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut mnejaga/merawatnya	23	52,3	16	36,4	4	9,1	1	2,3	-	-	4,3864
5	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik dan berusaha menyelesaikannya dengan maksiaml	5	11,4	20	45,5	19	43,2	-	-	-	-	3,6818
6	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya	7	15,9	24	54,5	12	27,3	1	2,3	-	-	2,8409
7	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar	8	18,2	25	56,8	11	25,0	-	-	-	-	3,9318
8	Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi	18	40,9	14	31,8	11	25,0	1	2,3	-	-	4,1136
Rata-rata												3,8437

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,1136 (dikategorikan setuju). Pernyataan saya mempunyai kinerja yang baik an tidak membuang waktu dengan kegiatan lain dengan nilai rata-rata 3,3409 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan dengan nilai rata-rata 4,3409. Pernyataan saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut mnejaga/merawatnya dengan nilai rata-rata 4,3864 (dikategorikan setuju). Pernyataan saya selalu menjalankan tugas dengan baik dan berusaha menyelesaikannya dengan maksiaml dengan nilai rata-rata 3,6818 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya dengan nilai rata-rata 2,8409. Pernyataan saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar dengan nilai rata-rata 3,9318 (dikategorikan ragu-ragu). Pernyataan saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi dengan nilai rata-rata 4,1136 (dikategorikan setuju).

Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dikethau bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja adalah 3,8437 hal ini terlihat bahwa disiplin kerja sudah membaik. Dalam hal ini pernyataan yang palng tinggi “Saya menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya”, sedangkan hasil pernyataan yang rendah adalah “Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya Namun dari hasil perhitungan, hanya sedikit berbeda namun secara keseluruhan disiplin kerja telah baik.

Pengujian Instrumen Data

Pengujian Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar mampu mengukur seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. pengujian validitas tipa butir digunakan analisis item. Yaitu mengkorelasikan skor tiap butir. uji validitas dengan membandingkan antara

r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan rumus koefisien korelasi product moment yang dikemukakan pearson, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dikatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik,yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *output computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelas *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,297 (lihat tabel nilai kritis korelasi r product moment untuk n=44, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (y)

No	Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (taraf sig 5%)	Keterangan
1	Y1	0,578	0,297	Valid
2	Y2	0,658		
3	Y3	0,612		
4	Y4	0,758		
5	Y5	0,643		
6	Y6	0,694		
7	Y7	0,621		
8	Y8	0,453		

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 8 butir instrumen variabel kinerja pegawai (y) dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,297, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Validitas untuk kompetensi (X_1), yang diperoleh dari program SPSS Versi 16.0 dimuat dalam tabel dibawah ini

Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi(X_1)

No	Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (taraf sig 5%)	Keterangan
1	X1.1	0,591	0, 297	Valid
2	X1.2	0,760		
3	X1.3	0,831		
4	X1.4	0,803		
5	X1.5	0,663		
6	X1.6	0,562		
7	X1.7	0,710		
8	X1.8	0,730		

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 8 butir instrumen variabel kompetensi (X_1) dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,297, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Validitas untuk disiplin kerja (X_2), yang diperoleh dari program SPSS Versi 16.0 dimuat dalam tabel dibawah ini

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

No	Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (taraf sig 5%)	Keterangan
1	X2.1	0,627	0,297	Valid
2	X2.2	0,733		
3	X2.3	0,604		
4	X2.4	0,541		
5	X2.5	0,826		
6	X2.6	0,649		
7	X2.7	0,728		
8	X2.8	0,554		

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 8 butir instrumen variabel disiplin kerja (X_2) dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,297, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60.

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan yaitu kinerja karyawan, kompetensi dan disiplin kerja telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008: 235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.4 berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	r_{tabel} (taraf sig 5%)	Batas Minimal Cronbachs Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,747	0,297	0,60	Handal
2	Kompetensi (X_1)	0,771			
3	Disiplin kerja Kerja (X_2)	0,761			

Sumber: Hasil Penelitian

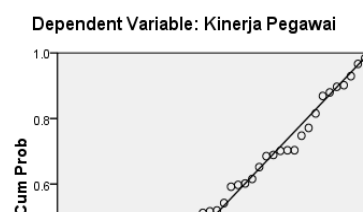
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corbach alpha* masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan, kompetensi dan disiplin kerja menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Nama Variabel	beta	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel} (n-k-2)	Sig.	Tolerance	VIF
Constanta	4,436	2,628	2,449	2,0195	0,019		
Kompetensi	0,162	0,075	2,168	2,0195	0,036	0,697	1,435
Disiplin Kerja	0,627	0,101	6,212	2,0195	0,000	0,697	1,435

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan nilai VIF sebesar 1,435 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	beta	Standar	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
----------------------	-------------	----------------	---------------------------	--------------------------	-------------

		Error		(n-k-1)	
Constanta	4,436	2,628	2,449	2,0195	0,019
Kompetensi	0,162	0,075	2,168	2,0195	0,036
Disiplin kerja	0,627	0,101	6,212	2,0195	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,826 Koefisien Determinan (R ²) = 0,682 Adjusted (R ²) = 0,666					

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,436 + 0,162X_1 + 0,627X_2 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Apabila variabel X₁ (kompetensi) dan Variabel X₂ (disiplin kerja) mengalami kenaikan 1 skor maka akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 4,436 pada skala likers dikategorikan setuju.
- Apabila variable X₁ (kompetensi) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,162 atau 16,2% skala likers.
- Apabila variable X₂ (disiplin kerja) mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (Kinerja pegawai) sebesar 0,627 atau 642,7% pada skala likers.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data, untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien korelasi (R) = 0,819 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat diantara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.
- Nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien diterminasi yang diperoleh adalah 67,0%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas kompetensi X₁ dan disiplin kerja X₂ memiliki hubungan kontribusi sebesar 67,0% terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Koefisien *Determinan* (Adjusted R²) sebesar 0,654. Koefisien diterminasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel bebas kompetensi X₁ dan disiplin kerja X₂ terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebesar 65,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji-t

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh kompetensi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₁) sebesar 2,168, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0195. Karena nilai t hitung > t tabel maka H_{a1} di terima dan menolak H₀ di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

Pengaruh disiplin kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X₂) sebesar 6,212, nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0195. Karena nilai t hitung > t tabel maka H_{a2} diterima dan H₀ ditolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Pengujian terhadap kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresi	374,054	2	187,027	41,687	2,443	0,000
Sisa residual	183,946	41	4,486			
Total	558,000	43				

Sumber: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan $41,687 > 2,443$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar.

Kesimpulan

Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Dibuktikan nilai t_{hitung} pada kompetensi (X_1) sebesar 2,168, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0195.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Dibuktikan nilai t_{hitung} pada disiplin kerja (X_2) sebesar 6,212, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan sebesar 95% menunjukkan angka sebesar 2,0195.
3. Secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. Dibuktikan nilai F_{hitung} kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 41,687, nilai F_{tabel} menunjukkan angka sebesar 2,443.

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh yang sejalan dan searah dengan tugas dan fungsinya masing - masing, maka perlu dilakukan pelatihan, pendidikan dan diklat.
2. Untuk meningkatkan ke disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar untuk dapat memberikan contoh yang tegas, seperti teguran secara tertulis (sanksi) dari atasan yang menyangkut kedisiplinan.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar, pegawai harus bekerja sesuai dengan perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Cottringer, W. (2003). The abc's of employee discipline. *SuperVision*. 64(4).
- Ghozali 2011: 98 aplikasi analisis multivariate dengan profram IBM Spss 20,semarang,ponogoro.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Setiawan, F. & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Mahmudi. 2010 *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta:UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara 2011: 67 *Manajemen Sdm*,Bandung.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono 2010) *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Pers.Leistyodono dan Purwaning dyah, 2008 Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan
- Torang 2012:118 *Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi*
- Wibowo 2010 : 7 *Manajemen kinerja*. Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.