

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH DI MASA PANDEMI COVID 19

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE HUMAN RESOURCE COMPETENCE And WORK DISCIPLINE TOWARD PERFORMANCE EMPLOYEE AT BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH IN DURING PANDEMIC COVID 19

*Setiawan Subing¹, Hazairin Habe², R.Bambang³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: setiawanss@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi 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 organisasi. Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja adalah perilaku dalam mematuhi suatu aturan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 48,9% Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 40%. Terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54%.

Kata kunci: Kompetensi SDM, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstract

Human resources have an important role for the organization because human resources as system managers, so that this system continues to run, of course in its management must pay attention to important aspects such as competence, discipline, education and training as well as the level of work comfort so that the employees concerned can be encouraged to provide all the capabilities required by the organization. Competence is the ability of an employee to carry out tasks. Work discipline is behavior in obeying a rule. Performance is the result of work both in quality and quantity. This study aims to determine the effect of competence and work discipline toward employee performance at the Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. The research conducted was quantitative descriptive research. This study used 60 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where competence (X1) and work discipline (X2) are independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, the following hypothesized answers have been found; there is an influence of competence (X1) toward employee performance (Y), with a level of influence of 48.9% There is an influence of work discipline (X2) toward employee performance (Y) with a level of influence of 40%. There is an influence of competence (X1) and work discipline (X2) together toward employee performance (Y), with a level of influence of 54%.

Keywords: Human Resource Competence, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Pandemi Corona Virus Disease 2019 atau yang lebih dikenal dengan Covid 19 banyak mempengaruhi sendi sendi kehidupan manusia didunia, khususnya di Indonesia. Sektor ekonomi, sosial, budaya serta agama tidak luput dari dampak yang diakibatkan oleh Pandemi Covid 19 ini hampir tak ada yang bisa berkelit dari kemunculan virus Covid-19 ini, tidak terkecuali terhadap pelayanan public. (Allianz Indonesia, 2020)

Kondisi ini berdampak pada kinerja pegawai yang ada pada pemerintahan daerah. Seperti instansi penyelenggara layanan publik Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang membatasi layanan, menginisiasi layanan online bahkan sampai meniadakan pelayanan sementara, menjadi satu fenomena yang harus dilakukan. Pembatasan pelayanan publik ini mulai dilakukan oleh pemerintah sejak pertengahan bulan Maret 2020 ini, dimulai dengan meliburkan anak sekolah dengan meminta untuk belajar di rumah dan kemudian menghimbau kepada pegawai-pegawai untuk melakukan Work From Home (WFH). Rapat koordinasi yang biasa dilakukan secara langsung dan tatap muka, kini dilakukan secara virtual atau online. Secara tidak langsung ini meubah kinerja pegawai dan budaya kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi organisasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik

dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja secara konseptual difahami sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap mentaati semua peraturan tentang disiplin kerja dan

dilaksanakan tepat waktu, baik ketika datang maupun pulang. Sebab disiplin kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Disiplin kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga kinerja pegawai terlihat menurun. Dimasa pandemic covid 19 sistem kerja kombinasi WFH dan WFO membuat pegawai seakan-akan terlenta, dan absensi juga bisa dilakukan dari rumah melalui aplikasi yang bisa diakses dari smartphone yang sudah terintegrasi dengan kantor. Kondisi tersebut membuat pegawai yang seharusnya WFO tetapi pegawai melakukan WFH.

Kondisi yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah kompetensi sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, disiplin kerja secara keseluruhan sudah baik namun masih ada pegawai yang tidak ada di tempat ketika jam kerja ditambah lagi Dimasa pandemic covid 19 sistem kerja kombinasi WFH dan WFO membuat pegawai seakan-akan terlenta, dan absensi juga bisa dilakukan dari rumah melalui aplikasi yang bisa diakses dari smartphone yang sudah terintegrasi dengan kantor. Kondisi tersebut membuat pegawai yang seharusnya WFO tetapi pegawai melakukan WFH serta kinerja pegawai yang masih harus ditingkatkan terlihat dari masih ada program dan kegiatan yang realisasinya belum sesuai target yang diharapkan.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah di Masa Pandemi Covid 19”.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Rachman (2016: 66) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Mangkunegara (2012: 87) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2012: 88) yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- 4) Memiliki kemampuan memeberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua warna kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku.

Menurut Rivai (2014: 134) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017: 112), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut diatas, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Berkaitan erat dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang partisipatif, Yukl (2015: 317) berpendapat bahwa mengikutsertakan orang lain dalam membuat keputusan seringkali merupakan suatu kebutuhan untuk membuat agar keputusan tersebut diterima dan diimplementasikan dalam organisasi. Artinya, para pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang akhirnya mendorong para pegawai untuk dapat berpartisipasi, dalam hal ini para pegawai akan lebih dekat lagi mengenal karakter pimpinannya dan mendorong minat untuk membantu pimpinan dengan penuh kesadaran.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai (Handoko, 2011: 175):

- 1). Kehadiran
- 2). Ketaatan
- 3). Ketepatan waktu
- 4). Perilaku

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000: 39) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja pegawai (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar kinerja pegawai adalah:

1. Kinerja pegawai adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja pegawai merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan - persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan kemampuan bekerja sendiri pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang

atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti yaitu Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti yaitu Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Untuk mendukung penelitian ini, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai (*purposive population*), yaitu seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sejumlah 70 orang pegawai.

Arikunto, (2014: 96) memberikan batasan bahwa untuk jumlah populasi di atas 100 dapat diambil besarnya sampel 20% atau 25%, tetapi untuk populasi yang jumlahnya kurang dari 100 dapat keseluruhan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, yang berjumlah 70 orang pegawai. Berdasarkan batasan di atas dan dengan memperhatikan jumlah populasi penelitian yang ada, maka penulis menggunakan populasi untuk menjadi sampel penelitian yaitu 60 orang pegawai dikarenakan 10 pegawai dijadikan uji sampel. Jadi dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Kompetensi SDM (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.623	3.072		.000
	Kompetensi SDM	.618	.083	.699	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 7,452 Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,672, maka t_{hitung} 7,452 > t_{tabel} 1,672 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Jadi variabel kompetensi SDM (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 13,623 +$

0,618X₁, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kompetensi SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,618 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.480	4.03341

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Kompetensi SDM (X₁) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,699. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono: 2011), maka tingkat korelasi kompetensi SDM (X₁) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = 0,489 x 100% = 48,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi SDM (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 48,9%, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, maka diperoleh data pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.194	5.821	.033	.974
	Disiplin Kerja	.949	.153	.632	6.212

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6,212. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} 1,672 pada taraf signifikan yaitu 1,672, maka t_{hitung} 6,212 > t_{tabel} 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat diterima. Jadi variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Persamaan regresi variabel disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 0,194 + 0,949X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,949 point.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.389	4.37291

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,632. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi disiplin kerja (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = 0,400 x 100% = 40%. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 40%, sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan Kompetensi SDM (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji hipotesis simultan kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	996.635	2	498.318	33.403	.000 ^b
	Residual	850.348	57	14.918		
	Total	1846.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Disiplin Kerja

Dari hasil Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 33,403 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,162, pada taraf signifikan 5%, maka kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.523	3.86243

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Disiplin Kerja

Korelasi kompetensi SDM dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,735. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefesien Korelasi maka tingkat korelasi kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah termasuk dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 - 0,799). Berarti semakin baik kompetensi SDM dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika kompetensi SDM dan disiplin kerja tidak baik maka kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Lampung Tengah akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = 0,540 x 100% = 54%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 54% dan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah di Masa Pandemi Covid 19, hal ini terbukti dari Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 7,452 > t_{tabel} 1,672. Besarnya koefisien determinasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah 48,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah di Masa Pandemi Covid 19 sebesar 48,9% dan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian H_a yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja diterima dan H_o yang menyatakan tidak ada pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja ditolak.
2. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah di Masa Pandemi Covid 19, hal ini

terbukti dari hasil perhitungan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $t_{hitung} 6,212 > t_{tabel} 1,672$. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 40%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 40% dan sisanya sebesar 60%. dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditolak.

3. Terdapat pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah di Masa Pandemi Covid 19 yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil 33,403 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,162$. Besarnya koefisien determinasi 54%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi SDM dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 54% sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidak ada pengaruh secara simultan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi SDM, yang perlu

mendapat perhatian untuk peningkatan kompetensi SDM kerja adalah item pernyataan kuesioner no.1 yaitu pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan posisinya bekerja karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan job description yang sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

2. Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner no.1 yaitu indikator mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat melebihi batas ketentuan dan memberikan reward bagi pegawai yang teladan.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tugas dan job description yang sesuai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan optimal, efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Agus. 2016. *Metode Penelitian Psikologi Langkah Cerdas. Menyelesaikan Skripsi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama,.

- Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, Fred R. 2002. *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta: Prenhallindo.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Depdagri, Kemendagri Nomor. 690.900.327 Tahun 1989 tentang Pedoman. Penilaian dan Kinerja
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah N0.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil
- Prihadi, Syaiful F. 2011. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2004.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, P. Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II*. PT Prinhalindo. Jakarta.
- Robert L. Matis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management, Edisi sepuluh*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suprihanto dkk. 2004. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Umar. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks .
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Cetakan Kesatu*. Bandung: Alfabeta.