PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BUTON SELATAN

Sheila Rezky Nanda Arzil¹, Suriadi^{1*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton Indonesia.
E-mail: *yadisuriadi1969@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis untuk pengujian terhadap hipotesis adalah regresi linear sederhana. Penelitian dilakukan terhadap 38 responden pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on the work competence of office employees of the Regional Finance and Assets Agency of South Buton Regency. The type of data used in this study is qualitative and quantitative data with the analysis tool for testing against hypotheses is a simple linear regression. The study was conducted on 38 respondents of office employees of the South Buton Regency Regional Finance and Assets Agency. Based on the results of the study, it is proven that there is a positive and significant influence between the variables of work discipline on the work competence of employees at the Regional Finance and Assets Agency of South Buton Regency.

Keywords: *Work Discipline, Employee Competence*

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat (Panjaitan, 2019).

SDM 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. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula (Manao, 2020).

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Buton Selatan yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pendapatan daerah. Didalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi.

Jumlah keseluruhan pegawai PNS di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan adalah 38 orang, dimana setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan pegawai sebanyak itu dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan dalam meningkatkan kompetensi pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kedisiplinan para pegawainya.

Pegawai yang datang ke kantor tiap harinya kadang-kadang pulang tidak tepat waktu atau pulang cepat, akibatnya kurang dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas kantor. Kemudian pegawai dengan jabatan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan juga kurang memaksimalkan hasil pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu indikasi bahwa di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan terdapat masalah mengenai kurangnya kedisiplinan kerja pegawai. Selain dengan kedisiplinan, kerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kompetensi kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Pegawai Kantor Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, daftar pernyataan dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana melalui uji validitas, dan realibitias, uji asumsi klasik, dengan uji normalitas, heterokedastisitas, uji multikoleniaritas serta uji hipotesis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Distribusi Frekuensi Responden

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

		Jenis Kelamin			
		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali d	Laki-Laki	23	60,5	60,5	60,5
	Perempu an	15	39,5	39,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mnunjukkan bahwa terdapat 23 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan 15 pegawai berjenis kelamin perempuan

Tabel 2 Distribusi frekuensi berdasarkan usia pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

		Usia			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	26-30	10	26,3	26,3	26,3
	31-35	5	13,2	13,2	39,5
	36-40	5	13,2	13,2	52,6
	> 41	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mnunjukkan bahwa terdapat 10 karyawan berumur antara 26-30 tahun, 5 karyawan berumur 31-35 tahun, 5 karyawan berumur 36-40 tahun dan 18 karyawan berumur antara > 41 tahun.

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan pegawai kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

		Pendidikan			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	Sarjana	37	97,4	97,4	97,4
	Sma	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mnunjukkan bahwa terdapat 37 pegawai yang memiliki jenjang pendidikan Sarjana dan 1 pegawai memiliki jenjang pendidikan Sma

3.2 Distribusi Jawaban Alternative Responden

- . **Tabel 4** Distribusi jawaban alternatif responden variabel disiplin kerja kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

Pernyataan	Jawaban Alternatif					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
	5	4	3	2	1	
Saya datang tepat waktu ke tempat saya bekerja.	21	16	1	0	0	38
Saya dapat memaksimalkan kerja dengan baik apabila didukung dengan peralatan kantor yang memadai	13	2	13	7	3	38
Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan.	10	16	10	2	0	38
Apabila saya berhalangan hadir, saya meminta ijin kepada pimpinan.	24	14	0	0	0	38

Tabel 5 Distribusi jawaban alternatif responden variabel kompetensi kerja kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan

Pernyataan	Jawaban Alternatif					Jumlah
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
	5	4	3	2	1	
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja.	17	21	0	0	0	38
Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari.	18	17	3	0	0	38
Dalam bekerja, saya memiliki pengetahuan dalam bidangnya	23	11	3	1	0	38
Dalam bekerja, saya mengamalkan kemampuan atau skill dalam mengerjakan tugas	21	14	3	0	0	38

3.3 Uji Validitas

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

		Correlations				
		x1	x2	x3	x4	Disiplin Kerja
Saya datang tepat waktu ke tempat saya bekerja.	Pearson Correlation	1	,220	,287	,434**	,514**
	Sig. (2-tailed)		,184	,081	,007	,001
	N	38	38	38	38	38
Saya dapat memaksimalkan kerja dengan baik apabila didukung dengan peralatan kantor yang memadai	Pearson Correlation	,220	1	,734**	,309	,882**
	Sig. (2-tailed)	,184		,000	,059	,000
	N	38	38	38	38	38
Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditentukan oleh pimpinan.	Pearson Correlation	,287	,734**	1	,546**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,081	,000		,000	,000
	N	38	38	38	38	38
Apabila saya berhalangan hadir, saya meminta ijin kepada pimpinan.	Pearson Correlation	,434**	,309	,546**	1	,633**
	Sig. (2-tailed)	,007	,059	,000		,000
	N	38	38	38	38	38
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,514**	,882**	,892**	,633**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson correlation untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Disiplin Kerja (X) dengan total kuesioner sebanyak 38 responden signifikan > 0,3 maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai pearson correlation keseluruhan sub indikator yang ada berada diatas angka 0,30. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrument untuk Disiplin Kerja tersebut valid

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (Y)

		Correlations				
		y1	y2	y3	y4	Kompensasi Kerja
Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja.	Pearson Correlation	1	,528**	,278	-,253	,551**
	Sig. (2-tailed)		,001	,091	,125	,000
	N	38	38	38	38	38
Saya paham dengan pekerjaan yang saya jalani karena sesuai pendidikan yang pernah saya pelajari.	Pearson Correlation	,528**	1	,605**	-,072	,818**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,666	,000
	N	38	38	38	38	38
Dalam bekerja, saya memiliki pengetahuan dalam bidangnya	Pearson Correlation	,278	,605**	1	,026	,809**
	Sig. (2-tailed)	,091	,000		,877	,000
	N	38	38	38	38	38
Dalam bekerja, saya mengamalkan kemampuan atau skill dalam mengerjakan tugas	Pearson Correlation	-,253	-,072	,026	1	,305
	Sig. (2-tailed)	,125	,666	,877		,062
	N	38	38	38	38	38
Kompensasi Kerja	Pearson Correlation	,551**	,818**	,809**	,305	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,062	
	N	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2022

Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson correlation untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kompetensi Kerja (Y) dengan total kuesioner sebanyak 38 responden signifikan > 0,3 maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai pearson correlation keseluruhan sub indikator yang ada berada diatas angka 0,30. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrument untuk Kompetensi Kerja tersebut valid.

3.4 Uji Reliabilitas

Tabel 8 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,698	4

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat

dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai dari Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,698. Sub indikator ini dapat dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai Cronbach's Alpha agar sub indikator penelitian dapat dikatakan realibel.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,483	4

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Nilai dari Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,483. Sub indikator ini dapat dikatakan tidak realibel karena kurang dari 0,60 yaitu minimal nilai Cronbach's Alpha agar sub indikator penelitian dapat dikatakan reliabel.

3.5 Uji Normalitas

Tabel 10 Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,44630868
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,142
	Positive	,106
	Negative	-,142
Test Statistic		,142
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Kolmogorov-Smirnov berada diatas nilai probabilitas yaitu 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.6 Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Uji Multikolinearitas Variabel

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,185	1,570		8,396	,000		
	Disiplin Kerja	,280	,094	,443	2,966	,005	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kompensasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas antar variabel bebas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai toleransi yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas

3.7 Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 12 Uji Heterokedastisitas Variabel

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,525	,942		-,558	,581
	Disiplin Kerja	,100	,057	,282	1,761	,087

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan tabel hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada model di atas dapat dilihat bahwa hasil uji memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

3.8 Regresi Linear Sederhana

Tabel 13 Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,185	1,570		8,396	,000
	Disiplin Kerja	,280	,094	,443	2,966	,005

a. Dependent Variable: Kompensasi Kerja

Berdasarkan table diatas, maka Coefficients, kolom B pada constant (a) adalah 13,185 nilai Disiplin Kerja (b) adalah 0,280 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX \\
 &= 13,185 + 0,280X
 \end{aligned}$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan : a) Konstanta sebesar 13,185 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Disiplin

Kerja maka nilai Kompetensi Kerja pegawai sebesar 13,185; b.Koefisien regresi X sebesar 0,280 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kompetensi Kerja pegawai sebesar 0,280.

Tabel Coefficients juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,280 Disiplin Kerja. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja.

3.9 Analisis Koefisien Determinansi (R²)

Tabel 14 Analisis Koefisien Determinansi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,443 ^a	,196	,174	1,46626	2,107
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kompensasi Kerja					

Berdasarkan table diatas, menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,443 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,196, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,443)^2 \times 100\% \\
 &= 0,196249 \times 100\% \\
 &= 19,63\%.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja adalah sebesar 19,63% dan 80,37% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau dengan tingkat hubungan yang lemah

Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Coefficients menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,280 Disiplin Kerja. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Berdasarkan perhitungan koefisien determinansi bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja adalah sebesar 19,63% dan 80,37% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam penelitian ini belum banyak referensi yang memuat hubungan atau pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai, namun penelitian ini masih memiliki kemiripan dengan pernyataan Edwin Flippo (Arda, 2014) bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja adalah mutu kerja dan kualitas kerja, dimana 2 (dua) indikator ini membahas sisi kesesuaian dan bagaimana pegawai menyelesaikan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu salah satu kunci utama seorang karyawan adalah kompetensi. Kompetensi baik berbasis akademik maupun non akademik berkontribusi baik langsung maupun tidak

langsung pada suatu kinerja. Adapun juga indikator kinerja menurut Edwin Flippo adalah ketaguhan, yang dimaksud adalah bagaimana disiplin kerja yang dimiliki, oleh sebab itu disiplin juga memiliki peranan aktif baik langsung atau tidak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan. Secara teori maupun hasil penelitian memiliki keselarasan, maka dengan itu telah diketahui dan terbukti jelas bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Coefficients menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,280 Disiplin Kerja. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinansi bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan adalah sebesar 19,63% dan sisanya 80,37% dipengaruhi oleh faktor lain.l.

Adapun saran dari peneliti adalah kepada pimpinan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Buton Selatan kiranya dapat selalu memperhatikan faktor lainnya diluar dari tingkat kedisiplinan pegawai terhadap kompetensi yang dimiliki pegawai untuk terciptanya suatu output kinerja yang maksimal dan berkualitas. Kompetensi baik berbasis akademik maupun non akademik berkontribusi baik langsung maupun tidak langsung pada suatu kinerja. Disiplin juga memiliki peranan aktif baik langsung atau tidak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan. maka dengan itu telah diketahui dan terbukti jelas bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

5. Daftar Pustaka

- Arda, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Manao, K. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat*. Universitas HKBP Nomensen.
- Panjaitan, F. (2019). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur di Kabupaten Nias Utara, Sumatra Utara (Laporan Hasil Penelitian)*.