Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Irma Utami[1], Nety Kumalasari[2], Nur Salma[3]
[1,2,3]Universitas Mitra Indonesia
E-mail: irmautami2002@gmail.com, nety@umitra.ac.id, salma@umitra.ac.id

Article History:
Received: 08 September 2024
Revised: 05 Oktober 2024
Accepted: 07 Oktober 2024

Keywords: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dengan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab. Kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasai oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Sementara itu, disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk ikut serta melaksanakan peraturan organisasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini adalah 183 pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan sampel sebanyak 65 pegawai. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan diperoleh nilai F hitung sebesar (45,091) lebih besar dari F tabel (3,14).*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai di sektor publik menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Lampung sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengelola tenaga kerja di provinsi tersebut, juga dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia sangat penting untuk operasi organisasi. Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Semua organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi.

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

Menurut Hidayat (2021: 17) menyatakan bahwa kompetensi adalah kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik. Kompetensi adalah kemampuan setiap orang untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, yang mencakup semua aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Salah satu bagian dari sistem pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi, yang merupakan perwujudan karakteristik mendasar pada individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja efektif atau superior menurut standar tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu situasi atau posisi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan pada penelitian (Rapika & Sulaiman, 2020) disiplin kerja juga dapat diketahui sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk ikut serta melaksanakan peraturan perusahaan atau organisasi, hadir dan selesai bekerja dengan waktu yang tepat, bahkan mengerjakan setiap tugas dan kewajiban dalam bekerja dengan baik juga.

Disiplin kerja menurut Permana (2021: 81) adalah suatu sikap hormat, menghargai, taat dan kepatuhan pada peraturan yang ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak dan mampu menerapkan serta menerima sanksi ketika melakukan pelanggaran. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi; oleh karena itu, baik organisasi sektor publik (pemerintahan) maupun sektor swasta harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawainya. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka.

2.3 Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja, menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), adalah hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai penerapan teori keseimbangan. Teori ini menyatakan bahwa ketika seseorang mendapatkan manfaat *(benefit)* dan terdapat rangsangan *(inducement)* secara adil dan masuk akal dalam pekerjaannya, seseorang akan mencapai prestasi optimal.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil kemampuan untuk melakukan tugas yang berkaitan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

METODE PENELITIAN

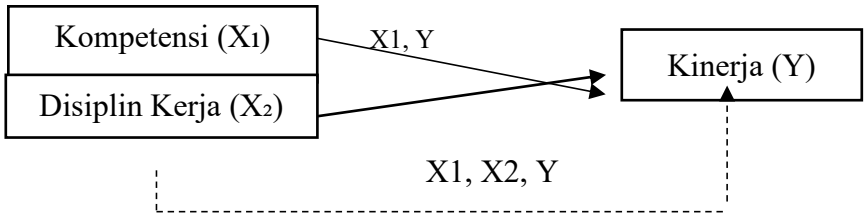
3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantiatif. Menurut Sugiyono (2020, hlm. 16), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan dianggap sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena memenuhi standar ilmiah secara sistematis, *obyektif,* terukur, rasional, dan konkret. Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik,

atau angka, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai.

Penelitian ini menggunakan dua metode statistik deskriptif dan verifikatif. Statistik deskriptif menganalisis data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2020, hlm. 206). Sementara itu, penelitian verifikatif dilakukan pada populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang telah diteta (Sugiyono, 2020, hlm. 206).

3.2 Kerangka Penelitian



Sumber Data Diolah 2024

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. …… = Secara Simultan
2. ———— = Secara Parsial

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, seperti yang dinyatakan oleh Sinambela (2021), yaitu jenis penelitian yang menggunakan angka dalam pemrosesan data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Penelitian data kuantitatif yang diperlukan yaitu jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Provinsi Lampung sebagai responden.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data primer, atau sumber data utama, didefinisikan oleh Sugiyono (2020:193) sebagai sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh pengumpul tanpa menggunakan perantara. Dalam hal ini, peneliti mendapatkan data secara lisan atau tulis dari *individu* atau kelompok. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang menjadi responden.

Data sekunder adalah data yang dapat ditemukan dengan cepat dan dikumpulkan untuk tujuan lain selain menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, dan situs web yang berkaitan dengan topik penelitian. (Ami Radianti et al., 2022).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2021:130) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan pendapat diatas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebanyak 183 pegawai.

Berikut tabel data kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai populasi:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Pangkat / Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah (Orang)
1	Golongan IV	41
2	Golongan III	128
3	Golongan II	14

4	Golongan 1	-
	Jumlah	**183**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa PNS menurut pangkat/golongan IV terdapat 41 orang, golongan III terdapat 128 orang, golongan II terdapat 14 orang, dan golongan I tidak ada. Sehingga jumlah keseluruhan PNS menurut pangkat/golongan yaitu 183 orang.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2021:131) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis menggunakan rumus slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel penelitian. Karena populasi penelitian terdiri dari 183 pegawai, rumus slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N\,e^2}$$

Keterangan:
n = Ukuran sampel.
N = Ukuran populasi
e = *Margin of error*
Dilkeltahuil:
N = 183
e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{183}{1 + (183.0{,}1^2)}$$

n = 64,664 (dibulatkan menjadi 65)

Hasil subtitusi rumus slovin di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian ini sebanyak 65. Oleh karena itu, kuesioner penelitian hanya dibagikan kepada 65 responden, dengan nilai rata – rata sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{x1 + x2 + x3 + x4 + \cdots + xn}{n}$$

Keterangan:
Ẍ = Rata – rata
X = Nillail data
n = Jumlah data
Maka dapat didistribusikan sebagai berikut:

$$\ddot{X} = \frac{183}{7}$$

Ẍ = 26,1

Maka nilai rata – rata yang didapat yaitu sebesar 26,1 yang terdiri dari data sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	S-3 Doktor	1
2	Pascasarjana	48
3	Sarjana	84
4	Sarjana Muda/D.III/Sederajat	6

5	SMU/SMK/MA/Sederajat	42
6	SMP/MS/Sederajat	1
7	Sekolah Dasar/MI/Sederajat	1
	Jumlah	**183**

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Berdasarkan tabel 3.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa PNS menurut tingkat pendidikan S3 Doktor terdapat 1 orang, Pascasarjana terdapat 48 orang, Sarjana terdapat 84 orang, Sarjana Muda/DIII/Sederajat 6 orang, SMA/SMK/Sederajat terdapat 42 orang, SMP Sederajat terdapat 1 orang dan Sekolah Dasar/ Sederajat terdapat 1 orang, sehingga jumlah keseluruhan PNS menurut tingkat pendidikan yaitu 183 orang.

Dengan kriteria pangkat/golongan IV terdapat 41 orang, golongan III terdapat 128 orang, golongan II terdapat 14 orang, dan golongan I tidak ada. Sehingga jumlah keseluruhan PNS menurut pangkat/golongan yaitu 183 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini:

3.5.1. Studi Dokumentasi

Sugiyono (2021: 82) menyatakan bahwa "dokumentasi adalah catatan peristiwa masa lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya – karya *monumental* dari seseorang." Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini adalah data kepegawaian, sejarah organisasi serta struktur Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

3.5.2. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono 2021 studi pustaka melibatkan studi teoritis dan referensi lain tentang nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti, dalam penelitian ini penulis melakukan studi pustaka dengan mengunjungi perpustakaan untuk mendapatkan data dan informasi untuk mendukung penelitian.

3.5.3. Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2021: 199) menyatakan bahwa "kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya."

3.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ditulis dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis, menurut Prof. Dr. Nasution, adalah asumsi tentang apa yang diamati dalam upaya untuk memahaminya.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teori maka hipotesis yang penulis rumuskan adalah H1 dan H2 diterima dan H0 ditolak, diduga faktor kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan *signifikan* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Keabsahan Data

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
	X1.1	0,607	0,514	r hitung > r tabel	Valid

Kompetensi	X1.2	0,659	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0,631	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.4	0,795	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.5	0,651	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.6	0,565	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.7	0,561	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.8	0,679	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.9	0,591	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.10	0,599	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.11	0,559	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.12	0,713	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.13	0,625	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.14	0,585	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X1.15	0,588	0,514	r hitung > r tabel	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,522	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,618	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0,664	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.4	0,534	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.5	0,663	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.6	0,675	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.7	0,571	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.8	0,602	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.9	0,628	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.10	0,635	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.11	0,691	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.12	0,799	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.13	0,541	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.14	0,661	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	X2.15	0,556	0,514	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja	Y1	0,518	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,632	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0,589	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y4	0,657	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y5	0,689	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y6	0,684	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y7	0,561	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y8	0,544	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y9	0,618	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y10	0,536	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y11	0,661	0,514	r hitung > r tabel	Valid
	Y12	0,557	0,514	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan bahwa nilai uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid karena semua nilai r hitung > r tabel. Dapat disimpulkan bahwa, semua pernyataan kuesioner pada variabel penelitian ini layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.1.2. Hasil Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Item	Koefisien Reabilitas	Nilai *Cronbach's alpha*	r tabel	Keterangan

Kompetensi	X1.1	608	0,669	0,514	Reliabel
	X1.2		0,587	0,514	Reliabel
	X1.3		0,525	0,514	Reliabel
	X1.4		0,613	0,514	Reliabel
	X1.5		0,588	0,514	Reliabel
	X1.6		0,548	0,514	Reliabel
	X1.7		0,569	0,514	Reliabel
	X1.8		0,645	0,514	Reliabel
	X1.9		0,616	0,514	Reliabel
	X1.10		0,597	0,514	Reliabel
	X1.11		0,604	0,514	Reliabel
	X1.12		0,541	0,514	Reliabel
	X1.13		0,628	0,514	Reliabel
	X1.14		0,584	0,514	Reliabel
	X1.15		0,533	0,514	Reliabel
Disiplin Kerja	X2.1	747	0,731	0,514	Reliabel
	X2.2		0,708	0,514	Reliabel
	X2.3		0,721	0,514	Reliabel
	X2.4		0,745	0,514	Reliabel
	X2.5		0,722	0,514	Reliabel
	X2.6		0,723	0,514	Reliabel
	X2.7		0,769	0,514	Reliabel
	X2.8		0,722	0,514	Reliabel
	X2.9		0,736	0,514	Reliabel
	X2.10		0,708	0,514	Reliabel
	X2.11		0,740	0,514	Reliabel
	X2.12		0,804	0,514	Reliabel
	X2.13		0,711	0,514	Reliabel
	X2.14		0,733	0,514	Reliabel
	X2.15		0,711	0,514	Reliabel
	Y1		0,758	0,514	Reliabel
Kinerja	Y2	779	0,797	0,514	Reliabel
	Y3		0,768	0,514	Reliabel
	Y4		0,735	0,514	Reliabel
	Y5		0,768	0,514	Reliabel
	Y6		0,757	0,514	Reliabel
	Y7		0,750	0,514	Reliabel
	Y8		0,749	0,514	Reliabel
	Y9		0,737	0,514	Reliabel
	Y10		0,765	0,514	Reliabel
	Y11		0,783	0,514	Reliabel
	Y12		0,779	0,514	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai uji reabilitas pada setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,50. Dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut dapat diandalkan dan memiliki potensi untuk mengukur kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

4.2. Uji Asumsi Klasik

4.2.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel beribut:

Tabel 4.3. Hasil Uji Normalitas

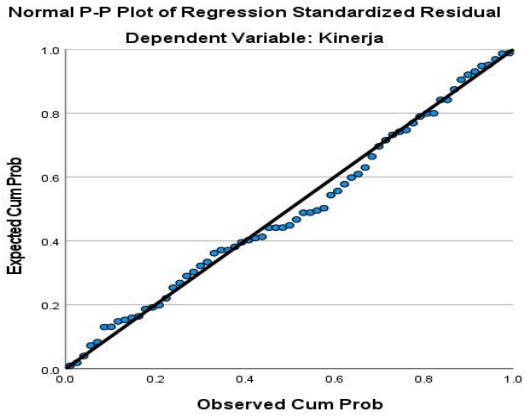
One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,53252513
Most ExtremeDifferences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,050
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3, menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0,200. Karena nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05 dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi secara normal sehingga metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Hal tersebut dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik *Normal Probability Plot* nya sebagai berikut:



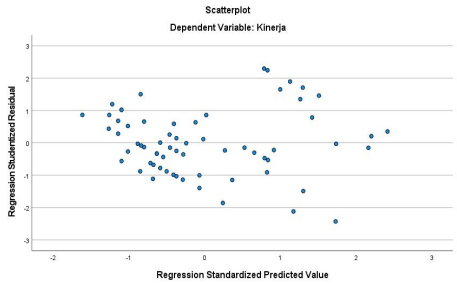
Gambar 4.1. Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa titik – titik ploting yang terdapat pada gambar diatas mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar pengembilan keputusan dalam uji normalitas teknik *probability plot* dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian ini menggunakan model grafik *scatterplot* yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients

Sumber: Data diolah 2024

Pada gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0. Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran data titik – titik tidak membentuk pola. Dengan demikian data disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.2.3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Const)	27,988	4,030		6,946	000		
X1	-,257	,108	-,320	2,376	,021	,362	2,766
X2	,652	,088	1,001	7,427	,000	,362	2,766

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Kompetensi(X1) dan Disiplin Kerja(X2) yaitu 0,362 atau lebih besar dari 0,10 (0,362 > 0,10). Sedangkan nilai VIF *(Variance Inflatio Factor)* yaitu 2,766 lebih kecil dari 10 (2,766 < 10,00), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan dalam analisis regresi pada variabel bebas penelitian ini.

4.3. Perhitungan Hipotesis

4.3.1. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818	,669	,658	2,893

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,658 atau dipersentasekan menjadi 65,8% yang artinya variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja memberikan konstribusi sebesar 65,8% terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut merupakan variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.3.2. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	,990	,094		10,515	,001
Kompetensi	,322	,002	,041	11,431	,001

Disiplin Kerja	,955	,004	,963	9,787	,001

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menggambarkan hasil uji statistik t menunjukkan hasil sebagai berikut:

1) Hasil pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung diperoleh nilai t hitung = 11,431 lebih besar dari t tabel 1,670 degan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H1 diterima.
2) Hasil pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung diperoleh nilai t hitung = 9,787 lebih besar dari t tabel 1,670 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,005 maka H2 diterima.

4.3.3. Uji Simultan (f)

Hasil uji simultan (f) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	597,063	2	298,531	45,091	,000
Residual	410,476	62	6,621		
Total	1007,538	64			

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan bahwa angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji anova menghasilkan angka F sebesar 45,091 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 atau < 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai.

Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perlu dilihat hasil perhitungan dalam model Anova, khususnya nilai F hitung dengan F tabel. Untuk mengetahui nilai F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah dengan menentukan derajat kebebasan menggunakan rumus sebagai berikut:

df 1 = k – 1
df 2 = n – 2
Keterangan:
df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)
k = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah sampel
Dari rumus di atas didapatkan hasil:
df 1 = 2 – 1 = 1
df 2 = 65 – 2 = 63

Dari nilai df 1 dan df 2 diatas diketahui bahwa F tabel adalah sebesar 3,14. Jika dilihat dari hasil perhitungan Anova pada tabel diatas didapatkan nilai F hitung (45,091) > F tabel (3,14) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

4.4. Perhitungan Uji Resgresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	,990	,094		10,515	,001
Kompetensi	,322	,002	,041	11,431	,001
Disiplin Kerja	,955	,004	,963	9,787	,001

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12 diatas maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = α + β1X1 + β2X2 + e

Keterangan:
Y = *Financial Distress (Z-Score)*
X1 = Kompetensi
X2 = Disiplin Kerja
Dari rumus diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Y = 0,990 + 0,022 + 0,955

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Dari tabel 4.8 nilai konstanta sebesar 0,990 mengidentifikasi bahwa variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) adalah nol, maka *financial distress* akan terjadi sebesar 0,990.
2) Dari tabel 4.8 diatas, variabel Kompetensi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,322. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.
3) Dari tabel 4.8 variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,955. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini buktikan secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel atau 11,431 > 1,670 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan secara parsial dengan nilai t hitung > t tabel atau 9,787 > 1,670 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05.
3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini dibuktikan secara simultan dengan nilai F hitung > F tabel atau 45,091 > 3,14 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung secara koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658 atau dipersentasekan menjadi 65,8%.

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku:

Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan*: UISU Press.

Djaali. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Griffin, EM. 2019. *A First Look at Communication Theory, Tenth Edition. McGraw Hill Education, New York.*

Griffin, W, Ricky dan Ronald J Ebert. 2020. *Management, Erlangga,* Jakarta.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herawati T, Lisnawati N dan Larson A. 2021. *Panduan Survei Pelaksanaan Program Reformasi Tenurial Hutan di Indonesia.* Bogor, Indonesia: CIFOR.

Noor, J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rangkasbitung: La Tansa Publisher.

Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbin & Judge. 2022. *Perilaku Organisasi Edisi 19.* Jakarta. Salemba Empat.

Sinambela. 2019. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja).* Jakarta: Bumi aksara.

Sinambela and Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik Dan Praktik.* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2021).

Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung*: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sumber Jurnal:

Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, & Zainarti, Z. (2022). *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Journal of Management and Creative Business*, *1*(1), 35–44. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.478.

Hidayat, Rahmat. 2021.*"Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja."* Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen 5(1): 16–23. Diakses pada 11 Desember 2021.

Intan Puspita Lestari dan Rhoma Iskandar. (2023). *Aliansi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasankerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Layanan Sis N Bro Mybca Yang Dikelolaoleh Pt Infomedia Nusantara).* Jurnal Manajemen Dan Bisnis Aliansi.

Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras.* Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 5(3), 163-170.

Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.

Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.* Jurnal Ilmiah Nasional, III (1), 60-74.

Rahmat, & Irfan, D. (2019). *Rancang Bangun Media Pembelajaran Interaktif Komputer dan Jaringan Dasar di SMK.* Jurnal Vokasional Teknik Elektronika.dan Informatika, 7 (1), 48-53.

Rapika, & Sulaiman. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimana Disiplin Dan Motivasi Kerja Ssebagai Ppegawai Dimana Disiplin Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Keuangan Kabupaten Gayo Lues.* Jurnal Ilmiah Manajemen Galus, 25-34.

Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi*

Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang (Vol. 3, Issue 4).

Wahyuni, Y., & Senen, H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang*. *Journal of Business Management Education* 1(2), 59–69.

Sumber Lain:

Arsip Data Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Buku Panduan Penulisan Skripsi/Tugas Akhir Fakultas Bisnis Universitas Mitra Indonesia (2023 – 2024).