

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BALAI DIKLAT KEAGAMAAN KOTA PALEMBANG**

¹Yudha Okta Pratama, ²Aliasian ³Hasril Atieq Pohan

^{1,2,3}, *Fakultas dakwah dan Komunikasi, UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia*

E-Mail: @yudhaop131098@gmail.com¹, Aliasian_uin@radenfatah.ac.id²,
hasrilatieqpohan_uin@radenfatah.ac.id³

Abstract

The thesis entitled "The Influence of Competence, Work Discipline on Employee Performance at the Palembang City Religious Education and Training Center". The problems are first, does work discipline have a partial effect on employee performance?, Second, does competence have a partial effect on employee performance?. Third, do competence and work discipline influence simultaneously on the performance of employees of the Palembang City Religious Education and Training Center? This type of research used is quantitative research. Data collection techniques include observation, questionnaires and documentation with data analysis techniques including validity, reliability, normality, multicollinearity, heterocadesity, multiple linear and hypothesis testing. Research results 1) There is a positive and significant influence that competence has a partial effect on employee performance at the City Religious Education and Training Center, namely the tcount value is greater than ttable ($4.577 > 0.68024$) and the significance value of t variable X1 (sig t) is sig t ($0.006 < \alpha(0.05)$). 2) There is a positive and significant effect of work discipline partially on employee performance at the Palembang City Religious Education and Training Center with a variable value $X2 = 0.008 < 0.05$. The value of 0.317 is an increase from std. error $r = 0.113$ so that it can be ascertained that there is an influence between variable X2 (work discipline) on variable y (employee performance). 3) F-count value of 10,831; means that the F-count value ($10,831 > ftable (2.83)$), while the sig f value is ($0.000 < \alpha (0.05)$), the decision is to reject H_0 and accept H_a , then there is a positive and significant influence on competence, work discipline simultaneously on the Performance of Employees of the Palembang City Religious Education and Training Center.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan daripada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam sebuah organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Tujuan perusahaan/organisasi ini tercapai tidak hanya pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam organisasi.¹

Menghadapi arus globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting didalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, menurut Hasibuan, sumber daya manusia merupakan penggerak pertama dalam perusahaan, oleh karena itu mengelola sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.² Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja sineor dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Pegawai yang

¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), h. 34

²Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 34

ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang perlu ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.³

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana tugas pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi akan menjadi pendukung dalam kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang ditampilkan oleh karyawan bersifat individual, karena setiap pegawai dapat ditingkatkan dengan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia dengan memberikan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Selain kompetensi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada diperusahaan tanpa adanya paksaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan disiplin kerja, hal ini berhubungan dengan pendapat dari Lijan Poltak Sinambela salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat menjadi magnet bagi pegawai dimana melalui kompensasi akan menciptakan tenaga dan waktu yang baik bagi pegawai kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya. Kemudian faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah kinerja dan disiplin kerja, serikat pekerja dan undang-undang serta peraturan yang berlaku selama masa kerja.⁴

Berdasarkan hasil pengamatan pada hari jumat 9 Juli 2022 untuk memperkuat alasan pengambilan judul. Peneliti mendapatkan informasi atas data langsung dari bapak Dr.H.Saefudin,S.Ag.,M.Si, ketua Balai Diklat yang menjelaskan bahwa penurunan kinerja pada Balai Diklat akan berlalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri, pada dasarnya kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁹ Untuk mengetahui masalah apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang peneliti melakukan survey dengan cara menyebarkan pra-kuesioner kepada pegawai Balai Diklat, yaitu:

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey mengenai kinerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang

Dimensi	Buruk		Baik	
	Jumlah (n)	Persentase (%)	Jumlah (n)	Persentase (%)
alintas	11	36.6%	19	63.3%
antitas	10	33.3%	20	66.67%
rjasama	12	40%	18	60%
ggungjawab	15	50%	15	50%
gkat kehadiran ditempat kerja	14	46.66%	16	53.55%

Sumber: hasil data pra survey, 2021

³Emron Edison,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Alfabeta,2016), h.31

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 234-235

⁹Dr.H.Saefudin,S.Ag.,M.Si, Ketua Balai Diklat Keagamaan kota Palembang, wawancara, 9 Juli 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas yang dilakukan oleh peneliti pada 86 pegawai di Balai Diklat Keagamaan kota Palembang, dapat dilihat bahwa yang menjawab kualitas kinerja dalam penilaian buruk ada pada tingkat paling rendah dengan persentase 36.6%, dan penilaian buruk yang tertinggi adalah pada tingkat kehadiran di tempat kerja dengan persentase 46.66% artinya kualitas kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang pada pencapaian target organisasi masih ada yang dinilai belum mencapai harapan organisasi pada tahun 2021 silam.⁵

Ketidak konsistenan kinerja pegawai yang terjadi tidak semata-mata menurun begitu saja, terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada diorganisasi yaitu faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja pegawai dan kompetensi pegawai, motivasi, stres kerja dan kompensasi. Selain faktor internal, faktor eksternalpun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja dalam organisasi. Setelah melakukan survey kepada pegawai, peneliti membuat peringkat masalah apa saja yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari persentase peringkat masalah yang memberikan kontribusi tertinggi kepada kinerja pegawai pada Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang. Dilihat dari hasil absen sebelumnya ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari dan membuktikan tingkat kedisiplinan harus semakin ditingkatkan, menunjang aspek kinerja dan hasil kerja yang lebih baik dikemudian hari. Dari permasalahan diatas peneliti semakin tertarik untuk melanjutkan penelitian hingga tuntas dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Palembang

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum yang mendasari perwujudan sebuah makna dari gejala pemimpin dan pegawai. Secara kajian dari pendekatan kuantitatif adalah pola-pola yang berlaku sebagai prinsip-prinsip umum yang hidup dalam masyarakat. Sehingga pendekatan kuantitatif sering disebut sebagai pendekatan kuantitatif terhadap suatu gejala dari pemimpin.⁶

Sumber data dalam penelitian terdiri dari yaitu: data Primer diperoleh dengan cara peneliti datang langsung memberikan pertanyaan berupa tulisan (*kuesioner*) secara langsung dengan pihak yang terkait dalam suatu penelitian, dengan ketentuan yaitu pemimpin dan pegawai di Balai Diklat Keagamaan kota Palembang. Data Sekunder yakni hasil dari dokumentasi berisi informasi tentang pegawai di Balai Diklat Keagamaan kota Palembang, yaitu dari pustaka, dokumentasi, arsip laporan dapat dijadikan teoritis dalam penelitian. Seperti melalui data pendukung internet, jurnal, artikel, buku-buku maupun literatur lainnya yang berkaitan dengan indikator kompensasi, kedisiplinan kerja hingga kepada kinerja pegawai dalam dunia kerja.

PEMBAHASAN

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Palembang

Disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Sinambela dalam Taufik Akbar dan

⁵ Dokumentasi Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang, Tahun 2021-2022.

⁶UharSuharsaputra, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Tindakan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018), h.123

Slamet "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".⁷

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:⁸

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan: Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan: disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Rekapitulasi absensi pegawai untuk melihat masalah kehadiran pegawai pada Balai Diklat Keagamaan, yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan para pegawai. Berikut adalah rekapitulasi dengan tingkat kedisiplinan para pegawai di Balai Diklat Keagamaan adalah absensi selama periode Januari-Oktober 2022 bahwa tingkat kedisiplinan tanpa alasan pegawai balai diklat pada tahun 2022 masih terbilang tinggi, hal ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai dimana hasil absensi di atas masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas paling tinggi di bulan April, ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari dan membuktikan tingkat kedisiplinan harus semakin ditingkatkan, menunjang aspek kinerja dan hasil kerja yang lebih baik dikemudian hari.

Berdasarkan penjelasan pada teori di atas mengenai disiplin kerja, maka dapat dibuktikan melalui hasil uji SPSS perolehan data akurat yaitu hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,317, artinya jika variabel Disiplin kerja (X_2) dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai (y) di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang meningkat 0.317. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_2) berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai (Y), sehingga ada peningkatan dalam pemenuhan syarat dari disiplin kerja yang optimal akan menciptakan kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang.

2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan kota

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan

⁷Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 215.

⁸Desillia Purnama Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2019), h.

merek mengeluarkan kinerja sineor dalam pekerjaannya.⁹ Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang perlu ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Berdasarkan penjelasan pada teori di atas mengenai disiplin kerja, maka dapat dibuktikan melalui hasil uji SPSS perolehan data akurat yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.577 > 0.68024$). Nilai 4.577 (dapat dilihat pada tabel 4.14). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi secara persial terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang.

3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Palembang

Menurut Edi Sutrisno dalam menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.¹⁰ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan mada periode tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh pada nilai *instanta* adalah 21.404, artinya tidak terdapat perubahan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja (nilai X adalah 0), maka disiplin kerja di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang ada sebesar 21.404 satuan. Kemudian hasil pengujian hipotesis (uji t) nilai f_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan penyebut $(n-k-1) = (46-3-1) = 42$; serta pembilang $(k) = (3)$, adalah sebesar 2,83. Sedangkan nilai f_{hitung} sebesar 10.831, berarti nilai $f_{hitung} (10.831) > f_{tabel} (2,83)$, sedangkan nilai sig F sebesar $(0,000) < \alpha(0,05)$, keputusannya adalah menolak H_0 dan menerma H_a , maka ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin Kerja secara bersama-sama stimultan terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Palembang.

HASIL

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki 27 item pernyataan. 16 item untuk variabel kompensasi (X_1) dan 8 item untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dan 7 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Menurut Imam Ghozali, untuk mengetahui valid atau tidaknya item tersebut, jika *person correlation* $< r_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid, jika *person correlation* $> r_{tabel}$ maka item dinyatakan valid.¹¹ Diketahui r_{tabel} dalam penelitian ini adalah dengan taraf signifikan 0,05 dengan rumus *degree of freedom* yaitu $df = n$ (jumlah sampel)-2, maka $df = 46-2 = 44$ sehingga $r_{tabel} 0.2907$.

⁹ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Alfabeta, 2016), h.31

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakart: Kecana Perdana Media Group, 2019), h.116

¹¹Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Undib, 2015), h.117.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel
Kompetensi (X₁)

Instrumen	r-hitung vs r-tabel	Hasil Instrumen	Item
Pernyataan	0,527 > 0.2907	Valid	X _{1.1}
Pernyataan	0,862 > 0.2907	Valid	X _{1.2}
Pernyataan	0,930 > 0.2907	Valid	X _{1.3}
Pernyataan	0,900 > 0.2907	Valid	X _{1.4}
Pernyataan	0,874 > 0.2907	Valid	X _{1.5}
Pernyataan	0,902 > 0.2907	Valid	X _{1.6}
Pernyataan	0,888 > 0.2907	Valid	X _{1.7}
Pernyataan	0,934 > 0.2907	Valid	X _{1.8}
Pernyataan	0,824 > 0.2907	Valid	X _{1.9}
Pernyataan	0,836 > 0.2907	Valid	X _{1.10}
Pernyataan	0,682 > 0.2907	Valid	X _{1.11}
Pernyataan	0,394 > 0.2907	Valid	X _{1.12}
Pernyataan	0,619 > 0.2907	Valid	X _{1.13}
Pernyataan	0,549 > 0.2907	Valid	X _{1.14}
Pernyataan	0,695 > 0.2907	Valid	X _{1.15}
Pernyataan	0,378 > 0.2907	Valid	X _{1.16}

Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.2022.

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan 1-16 lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen	Item
Pernyataan	0,315 > 0.2907	Valid	X _{2.1}
Pernyataan	0,745 > 0.2907	Valid	X _{2.2}
Pernyataan	0,842 > 0.2907	Valid	X _{2.3}
Pernyataan	0,825 > 0.2907	Valid	X _{2.4}
Pernyataan	0,844 > 0.2907	Valid	X _{2.5}
Pernyataan	0,677 > 0.2907	Valid	X _{2.6}
Pernyataan	0,714 > 0.2907	Valid	X _{2.7}
Pernyataan	0,935 > 0.2907	Valid	X _{2.8}

Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.2022.

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan 1-8 lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen Penelitian	r-hitung vs r-tabel	Hasil Pengujian Instrumen	Item
Pernyataan	0,368 > 0.2907	Valid	Y.1
Pernyataan	0,740 > 0.2907	Valid	Y.2
Pernyataan	0,854 > 0.2907	Valid	Y.3
Pernyataan	0,890 > 0.2907	Valid	Y.4

Pernyataan	0,894 > 0.2907	Valid	Y.5
Pernyataan	0,779 > 0.2907	Valid	Y.6
Pernyataan	0,298 > 0.2907	Valid	Y.7

Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.2022.

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Kompetensi (X₁), variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) seperti pada tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 di atas, menjelaskan semua instrumen penelitian sudah menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian pada variabel Kompetensi (X₁), variabel Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) valid dalam taraf nya (α) = 0,05 atau 5%, sehingga dapat dijelaskan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas variabel Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 31 item dengan menggunakan SPSS versi 23. Jika nilai Aplha > 0,60 maka dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kompetensi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,927	16

Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23.2022

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Disiplin Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.752	8

Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23.2022

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,801	7

Sumber : Data diolah melalui SPSS versi 23.2022

Berdasarkan tabel 4.7, 4.8 dan 4.9, hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* Variabel X1 adalah 0,927 dan *Cronbach's Alpha* variabel X2 yaitu 0,752 dan variabel Y adalah 0,801. Menurut Menurut Ghazali, reliabilitas kurang dari 0,06 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,08 adalah baik. Nilai lebih dari 0,6 sehingga hasil telah reliabel dan jumlah item (N) adalah 31 item pernyataan antara variabel X₁ dan X₂ memiliki 31 pernyataan dan variabel Y. Dapat disimpulkan dari hasil uji reliabilitas maka semua insrumen pada Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan *reliabel*. Sehingga semua instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Dasar

1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi vaiabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan melihat hasil data dari sumber SPSS versi 23. Jika tabel *hypothesis test summary normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.¹² Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Data

		Studentized Deleted Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0052339
	Std. Deviation	1,04079964
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,071
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

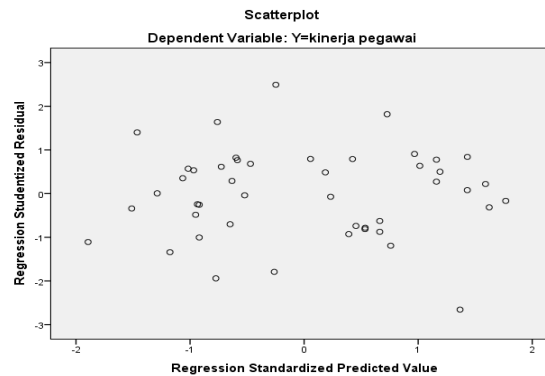
Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,200 > 0,05. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada $\alpha(0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastistas pada penelitian ini menggunakan *scatterplots* dengan melihat *scatterplots* yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan SPSS for windows Versi 25.00, akan disajikan pada gambar dibawah ini:

¹²Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Undib, 2005), h. 119.

Gambar 5 Pengujian Heterokedastisitas



Sumber : Olahan Data Dengan SPSS Versi 23.00

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik pada gambar *scatterplots* menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola-pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tdiak terjadi masalah heteroskedastistas, sehingga layak untuk dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda

Kinerja yang ditampilkan oleh karyawan bersifat individual, karena setiap pegawai dapat ditingkatkan dengan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia dengan memberikan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Selain kompetensi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada diperusahaan tanpa adanya paksaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan kota yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.577 > 0.68024$) dan nilai signifikansi t ($sig\ t$) sebesar $sig\ t$ ($0.006 < \alpha(0.05)$). Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Palembang dengan nilai variabel $X_2 = 0,008 < 0.05$. Nilai $0,317$ ada peningkatan dari $std.erro\ r = 0.113$ sehingga dapat dipastikan adanya pengaruh antara variabel X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel y (kinerja pegawai). Ada pengaruh dan signifikan kompetensi, disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai dengan peroleh nilai f_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan penyebut $(n-k-1) = (46-3-1) = 42$; serta pembilang $(k) = (3)$, adalah sebesar $2,83$. Sedangkan nilai f_{hitung} sebesar 10.831 , berarti nilai f_{hitung} ($10.831 > f_{tabel}$ ($2,83$)), sedangkan nilai $sig\ f$ sebesar ($0,000 < \alpha(0,05)$), keputusannya adalah menolak H_0 dan menerma H_a , maka ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin kerja secara bersama-sama simultan terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan kota Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2020). *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ahmad Thib Raya, Siti Musdah Mulia. (2003). *Menyelami Seluk-beluk Ibadah dalam Islam*. Jakarta: Prenada Media
- Hariadi, B. (2005). *Strategi Manajemen: Strategi Memenangkan Perang Bisnis*. Malang bayumedia Publishing, 2005): bayumedia Publishing
- Koentjaraningrat. (1991). *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.

Musda Mulia, M. (2003). *Menyelami Seluk Beluk Ibadah Dalam Islam*. Jakarta: Prenada Media.
Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
M. Munir, W. I. (2006). *Manajemen Dakwah*. Jakarta : Kencana
Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
Tjipto, F. (2007). *Pemasaran Jasa*. Malang: Banyumedia Publishing