

Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Inspektorat Provinsi Lampung)

Andi Fathi¹, Epi Parela¹, Trisnowati Josiah^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: trisnowatij@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 Inspektorat Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) 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 (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 96,6 persen, terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 98,4 persen dan kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 98,5 persen.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Disiplin kerja, Kinerja pegawai

Abstract.

Human resources have an important role for organizations 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 work. provide all capabilities in accordance with the needs of the organization. Competence is the ability of an employee in carrying 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 HR competence and work discipline on employee performance at the Lampung Provincial Inspectorate. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 31 research respondents. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X_1 and X_2) and 1 (one) dependent variable where HR competence (X_1) and work discipline (X_2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. . From the results of data processing, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; there is an influence of competence (X_1) on employee performance (Y), with a level of influence of 96.6 percent, there is an influence of work discipline (X_2) on employee performance (Y) with a level of influence of 98.4 percent and competence (X_1) and discipline work (X_2) jointly affect employee performance (Y), with an influence level of 98.5 percent.

Keywords: Human Resource, Competence, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur

negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis,

makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, 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. 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 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 karyawan 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 karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi denga

Selain kompetensi SDM, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai.

Tercapainya tingkat kinerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat

pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. 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.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, keadaan yang terjadi pada Inspektorat Provinsi Lampung dapat dikategorikan masih rendah hal ini dapat dilihat pada rata-rata kehadiran pegawai yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan mengakhiri pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan pula. Tingginya absensi pegawai berfluktuasi mengakibatkan masih ada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Tingkat absensi yang tinggi juga menunjukkan keadaan dimana semangat dan kegairahan kerja pegawai terindikasi rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil, khususnya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaan tugas dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Menurut Edison (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Menurut Rachman (2016) 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.

Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Wibowo (2017) mengatakan kompetensi adalah 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 atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Handoko (2017: 135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017: 97) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai. alah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94

tahun 2021 menggantikan PP No 53 Tahun 2010. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Darma (2012: 35) kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2017) menyatakan Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Keith Davis dalam Mangkunegara (2012: 112), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif.

Kinerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

Yang dimaksud pelanggaran Kinerja adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman Kinerja adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil. Peraturan kedisiplinan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menangani kedisiplinan atau yang ada hubungannya dengan kedisiplinan.

Kehadiran pemerintah di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangatlah beragam, mulai dari kesehatan,

sosial, ekonomi dan pendidikan serta lainnya. Kehadiran pemerintah ini tentu saja menjadi kewajiban karena semuanya bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Dunia pendidikan adalah termasuk fundamen utama yang harus dilaksanakan oleh pemerintah, karena hal ini sesuai dengan undang-undang Dasar 1945 pasal 30 adalah suatu langkah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa demi masa depan. Kelembagaan pendidikan yang ditangani oleh pemerintah diperuntukan untuk mengkoordinir segala kegiatan pendidikan disuatu daerah, maka Dinas Pendidikan adalah elemen yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu daerah.

Dinas pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan bagian integral dari kementerian Pendidikan Kebudayaan dan Riset Teknologi adalah lembaga yang diberi tanggung jawab untuk mengkoordinir pelaksanaan pendidikan di daerah, baik provinsi maupun yang berada di Kabupaten atau Kota. Kabupaten Lampung Utara sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Lampung merupakan lembaga penyelenggara pendidikan yang diberi wewenang mengkoordinir kegiatan pendidikan di Kabupaten. Sebagai kabupaten tertua di Provinsi Lampung, maka Kabupaten Lampung Utara harus menunjukkan kemampuannya didalam mengelola pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan

peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Kompetensi SDM sebagai variabel X1 dimaksudkan kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Aspeknya meliputi; pengetahuan, keterampilan dan sikap (attitude)

Disiplin kerja sebagai variabel X2 dimaksudkan disiplin kerja yaitu sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Aspeknya meliputi; kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Kinerja pegawai sebagai variabel Y dimaksudkan kinerja pegawai yaitu hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dari suatu organisasi. Aspeknya meliputi; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, pengetahuan tentang pekerjaan.

Menurut Arikunto (2013:174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada Inspektorat Provinsi Lampung adalah 155 orang.

Menurut Arikunto (2013: 174) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah $20\% \times 155 = 31$ orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:116)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), maka perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100 \%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi berganda Kompetensi SDM, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 2. Perhitungan Regresi Berganda antara Kompetensi SDM, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,291	1,274		1,798	,083
Kom. Peng. SDM (X1)	-,129	,172	-,148	-,747	,462
Disiplin Kerja (X2)	1,085	,189	1,139	5,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 2,291 + 0,129X_1 + 1,085X_2 + Et$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi SDM sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,129 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,085 point.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa kompetensi SDM pada Inspektorat Provinsi Lampung dalam kategori sangat baik namun pada item pernyataan pegawai

memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan posisinya bekerja memiliki nilai paling rendah karena realita di lapangan masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dapat ditingkatkan 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.

Besarnya koefisien Determinasi kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai adalah 96,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 28,897 > t_{tabel} 1,701. Persamaan regresi antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 7,485 + 0,854X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kompetensi SDM akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 0,854 point. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 96,6% dan sisanya sebesar 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung dalam kategori baik, tetapi pada item pernyataan mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu memiliki nilai yang paling rendah, hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang datang terlambat yang terjadi di lapangan. Untuk lebih meningkatkan variabel ini dapat dilakukan dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat melebihi batas ketentuan dan memberikan *reward* bagi pegawai yang teladan. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 98,4%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar t_{hitung} 42,610 > t_{tabel} 1,701. Persamaan regresi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung adalah sebesar $Y = 2,884 + 0,945X_2$, yang

artinya setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,859 point. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 98,4% dan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung dalam kategori baik, tetapi pada item pernyataan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan memiliki hasil skor rendah, hal ini dapat menghambat efektivitas organisasi. Untuk lebih meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan *Job Description* yang sesuai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan optimal, efektif dan efisien. Hasil pengujian hipotesis secara simultan kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 894,240 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,354, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

Besarnya koefisien determinasi 98,5% Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 98,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 98,5% dan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung, Ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi

Lampung. Selain itu, ada pengaruh variabel kompetensi SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi. II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2018*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Prihadi, Syaiful F, 2004. Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan. Kompetensi. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press.
- Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil