

## **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN ENREKANG**

**Syamsidar<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Ihvani Malik<sup>3</sup>**

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of competence on work discipline in the department of population in enrekang district. This type of research is a quantitative approach, the population of this study is all employees of the department of the department of population and civil registration Enrekang district, amounting to 50 people data collected by a questionnaire that has been tested for reliability thr data analysis techique used is multiple regression results the rearch shows that the competency of employees in the departement of population and civil registration of Enrekang regency is based on the results of data from the analysis of competency variables (X)shows that getting into the category of good things can be seen from the indicators used ie work experience is at a percentage level of 90%, work discipline based on the results of data analysis the work discipline variabele (Y) shows that the work discipline of its employees falls employees falls into the good categoryare in the goog category seen from the indicators with the level of achievement that is with a timeline 80% work discipline increased by 0,664. The coefficient is positive, so it can be said that the direction of the influence of variabeles X with Y is positive.*

**Keywords :** *competence, employee work discipline*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) menunjukkan bahwa masuk ke dalam kategori baik hal dapat ditinjau dari indikator yang digunakan yakni pengalaman kerja berada pada tingkat presentase sebesar 90%, Disiplin Kerja berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai nya masuk ke dalam kategori baik .Berada dalam kategori baik dilihat dari indikator dengan tingkat pencapaian yakni ketetapan wakru berada pada presentase 80%, Disiplin kerja bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif.

**Kata Kunci :** pengaruh kompetensi, disiplin kerja pegawai

---

\* syamsidar@gmail.com

## PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dalam menjalankan suatu kegiatan kerjasama yang berisikan bermacam-macam bentuk, sifat dan karakter seseorang dalam mencapai tujuan dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang berkaitan dan saling berpengaruh. Oleh karena itu maka perlu suatu manajemen sumber daya manusia dalam mengelolah sumber unsur manusia secara baik. Menurut Wirawan (2009:1), sumber daya manusia paling penting karena berperan untuk menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi. Walaupun manusia yang menjadi faktor utama dalam jalannya suatu organisasi suatu organisasi tak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah faktor kerja pegawai.

Salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik, yaitu Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang bertugas menyediakan pelayanan kepada masyarakat terkait kepengurusan kartu tanda penduduk (KTP) yang meningkat kebutuhannya setiap tahun. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat setiap waktu selalu menuntut pelayanan

publik yang berkualitas dari birokrat yang dilakukan secara transparan dan akuntabilitas. Oleh karena itu perlu dikembangkan sebuah konsep seperti *Good Governance* yang dipercaya mampu untuk menjawab dan mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi

pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Setiap instansi pemerintah saat ini sangat mengharapkan adanya suatu perubahan yang lebih baik mengenai pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Sebagaimana yang dituang dalam undang-undang No. 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah, telah terjadi suatu perubahan asas yang semula dari sentralisasi menjadi desentralisasi. Adanya perubahan asas tersebut, pemerintah daerah telah mendapatkan kewenangan yang besar dalam penyelenggaraan otonomi daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat . bentuk pelayanan yang dapat dilakukan oleh pemerintah daerah adalah berupa pelayanan dasar, seperti yang dituang dalam peraturan daerah No 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan Antar pemerintah. Antara pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan pemerintahan kabupaten/Kota, serta UU No 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik , dimana pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan undang-undang bagi setiap

warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif tentang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik.

Winardi menjelaskan kemampuan berhubungan dengan kompetensi seseorang dan salah satu dimensi dari kemampuan itu adalah keterampilan (skill) yaitu kemampuan dan pengetahuan yang memampulkan seseorang untuk melakukan pekerjaan, sedangkan dimensi kemampuan lainnya yaitu pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang dimiliki seseorang diantaranya karna adanya pelatihan bagi para pegawai yang bertugas untuk melayani masyarakat (Winardi, 2007), berdasarkan tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh aparatur disdukcapil, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Karna pelayanan yang berkualitas meliputi aspek bukti langsung (*langible*), kehandalan (*reliable*), kepekaan/daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*) dan empati (*empathy*).

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan

dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Dalam Sudarmanto (2009:46) menyatakan bahwa, “Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”. Terdapat lima komponen-komponen kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu, (2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur, (3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai,

atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang, (4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan, (5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

*Training Agency* dalam Sudarmanto (2009:48) mengemukakan, “Kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Wirawan (2009:9) menyatakan, “Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kinerja, dan program pengembangan SDM.

Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para kariawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Sutrisno,2009:62).

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Rivai (2011:825) bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam memenuhi segala peraturan perusahaan “ Singodimenjo dalam Sutrisno

(2009:86) bahwa : “ disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Harlie (2010) melakukann penelitian tentang ”pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun sumulan disiplin kerja, motivasi, dan pengembnagan karier terhadap kinerja pegawai negri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong tanjung kalimantan selatan.

Octarina (2010) melakukan penelitian tentang ” pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Parawisata Pemuda dan olaraga Kota Sarolangun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adahnya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin kerja secara parsail dan simukatan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata pemuda dan Olaraga Kota Sarolangun.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan (dua) bulan setelah seminar proposal. Adapun lokasi penelitian berada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang karna peneliti melihat bayaknya absensi pegawai atau pegawai yang tidak masuk kerja kemungkinan kurang memiliki semangat kerja. Pegawai yang kurang memiliki semangat kerja, dapat disebabkan karna motivasi yang dimiliki rendah.

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan alasan karna penelitian kuantitatif merupakan cara-cara dalam menguji teori khusus dengan cara meneliti pengaruh antara variabel. Variabel-variabel diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian agar data yang berupa angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kabupaten Enrekang adalah salah satu Kabupaten dalam wilayah propinsi sulawesi selatan dengan jarak kurang lebih 236 km seblah utara dari ibukota Propinsi Sulawesi Selatan ( Makassar) secara geografis Kabupaten Enrekang terletak di antara 3° 14' 36” - 30° 50 '00”LS dan antara 119° 40' 53”-120°

06' 33"BT. Daerah ini terletak pada ketinggian 47-3.239 meter di atas permukaan laut, dengan luas wilayah sekitar 1.786,01 km<sup>2</sup>.

Administrasi pemerintahan Kabupaten Enrekang terbagi atas 12 kecamatan yang terdiri dari 112 yaitu 17 kelurahan dan 95 desa. Luas wilayah masing-masing kecamatan dan presentase terhadap luas wilayah Kabupaten Enrekang secara keseluruhan, dan jumlah desa/kelurahan dapat dilihat dalam tabel.

Pungsi dan tugas dukcapil tersebut merupakan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta lahir atau akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, hingga pembuatan KTP elektronik.

Pengukuran kompetensi harus dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, sehingga pada akhirnya terdapat keputusan apakah pegawai yang bersangkutan berkompeten atau tidak berkompeten dalam jabatan-pekerjaan tersebut.

### **Kompetensi**

Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Begitupun dengan kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku para pegawai. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel X kompetensi.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karna keterlibatan tentang metode suatu pekerjaan karna keterampilan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, ukuran tentang lamanya waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Pengalaman kerja dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari

50 (lima puluh) responden terhadap sub indikator.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa memiliki pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu mengurangi pekerjaan atau kesalahan yang saya lakukan pada saat bekerja dan bisa menjalankan dengan baik dengan mencapai tujuan yang diharapkan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik atau sudah memadai dalam menunjang proses dalam bekerja.

### **Pendidikan**

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan dan mengembangkan sumberdaya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Pendidikan dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/ Pernyataan.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya menunjang proses dalam bekerja.

### **Pengetahuan**

Pengetahuan adalah pengetahuan atau informasi seorang dalam bidang spesifik tertentu dalam bekerja dan mengetahui apa yang dipelajari sebelumnya dalam bidangnya dan mendapatkan informasi dari rekan kerjanya. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Pengetahuan dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/ Pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 50 (lima puluh) responden terhadap sub indikator pengal Pengetahuan aman.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa dengan adanya berpengetahuan pegawai dapat memberikan

pengetahuan kepada rekan kerja dengan instansi hingga usai pensiun tiba dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan yang diharapkan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja dan berpengetahuan.

### **Keterampilan**

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada atasannya untuk mengerjakan dengan rekan kerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai yang dapat diharapkan dengan tujuan bersama-sama untuk mencapai tujuan. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Keterampilan dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 50 (lima puluh) responden.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa dengan adanya keterampilan pegawai yang cerdas akan semangat bekerja bersama dengan rekan rekjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan pegawai dengan keterampilan baik memiliki pengalaman sehingga dapat bekerja dengan baik di kantor Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja dan berketerampilan.

Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang apabila dilihat dari 4 indikator yang mendukung yaitu : pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan . Secara keseluruhan Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Enrekang berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian Variabel Kompetensi (X) menunjukkan bahwa masuk ke dalam kategori baik Hal yang digunakan yakni pengalaman kerja berada pada tingkat presentase sebesar 90%, pendidikan berada pada tingkat presentase 70%, pengetahuan berada pada tingkat presentase 56%, dan keterampilan berada pada tingkat presentase 60%.

Dari ke-empat indikator tersebut yakni pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan mayoritas responden menunjukkan baik yang mencakup dari pada indikator tersebut. Sedangkan pada indikator pengetahuan mendapat nilai terendah hanya dengan 56%, mayoritas pegawai yang berpengetahuan kurang maksimal atau

mereka peroleh di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang.

### **Disiplin Kerja (Y)**

Disiplin kerja adalah merupakan bagian fungsi operasional MSDM yang terpenting karna semakin baik disiplin pegawai, semkin tinggi perstasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Begitupun dengan Disiplin Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang meliputi ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor, dan sikap atau perilaku para pegawai. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel Y “Disiplin Kerja”. Adapun indikator Disiplin Kerja yaitu sebagai berikut :

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari empat indikator yaitu(1) ketapan waktu, (2) menggunakan peralatan kantor ,(3) tanggung jawab yang tinggi, (4) ketaatan terhadap kantor.

### **Ketetapan Waktu**

Ketetapan waktu adalah waktu yang telah ditentukan oleh pegawai datang dikantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan

disiplin kerja yang baik. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Ketetapan Waktu dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/ Pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 50 (lima puluh) responden.

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “ setuju” yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 60%, sedangkan yang menjawab “ sangat setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, yang menjawab “ragu-ragu ‘3 orang dengan presentase 6%” seorang dengan persen, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang presentase 2% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa seluruh karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah direncanakan instansi di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja.

### **Menggunakan Peralatan Kantor**

Menggunakan peralatan kantor adalah sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan yang ada di kantor. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Menggunakan Peralatan kantor dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/pernyataan. Untuk mendeskripsikan pernyataan dari 50 (lima puluh) responden.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “ setuju” yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 62%, sedangkan yang menjawab “ sangat setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, yang menjawab “ragu-ragu ‘6 orang dengan presentase 12%” seorang dengan persen, yang menjawab “tidak setuju” tidak ada dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa pegawai tidak dibatasi dalam menggunakan barang yang ada di kantor asalkan dikembalikan ditempat semula agar pegawai yang lain tidak

kebingungan mencari nya dan karyawan juga dapat menggunakannya dengan nyaman dengan baik pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja.

### **Tanggung Jawab Yang Tinggi**

Tanggung jawab yang tinggi adalah pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedurnya dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Tanggung jawab yang tinggi dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/pernyataan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “ setuju” yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 66%, sedangkan yang menjawab “ sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, yang menjawab “ragu-ragu ‘8 orang dengan presentase 24%” seorang dengan persen, yang menjawab “tidak setuju” tidak ada dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai atau rekan kerja selalu berisiatif tanpa menunggu perintah yang diberikan atasan kepada pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja.

### **Ketaatan Terhadap Aturan Kantor**

Ketaatan terhadap aturan kantor adalah pegawai dapat memakai seragam kantor menggunakan kartu tanda penegnalnya/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga dapat merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Ketaatan terhadap aturan kantor dapat diukur melalui sub indikator dalam 5 (Lima) pertanyaan/pernyataan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa yang mendominasi adalah jawaban “ setuju” yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase 64%, sedangkan yang menjawab “ sangat setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, yang menjawab “ragu-ragu ‘1 orang dengan presentase 2%” seorang dengan persen, yang menjawab

“tidak setuju” yaitu 1 orang dengan prentase 2% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada.

Hasil yang didominasi oleh jawaban “setuju” menunjukkan bahwa mempunyai ketaatan kerja untuk berusaha menaati peraturan kantordengan menjalankan tugasnya dengan baik dan benar untuk mencapai tutjuan yang diharapkan pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berdasarkan hasil observasi di lapangan dapat dikatakan sudah baik dalam menunjang proses dalam bekerja.

Disiplin kerja pegawaidi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekangabila dilihat dari 4 indikator yang mendukung yaitu: ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab yang tringgi, ketaatan terhadap kantor. Secara keseluruhan Disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian yakni Berada dalam kategori baik dilihat dari indikator dengan tingkat pencapaian yakni ketetapan wakru berada pada presentase 80%, menggunakan peralatan kantor berada pada presentase 60%, tanggung jawab yang tinggi berada pada presentase

52%, dan ketaatan terhadap kantor berada pada presentase 66%.

Dari ke-empat indikator tersebut yakni ketetapan waktu, menggunakan peralatan kantor, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap kantor. Secara keseluruhan Disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang, mayoritas responden menunjukkan baik dari pada mencakup indikator tersebut. Sedangkan pada indikator menggunakan peralatan kantor dan tanggung jawab yang tinggi mendapat nilai terendah dengan 60% mayoritas pegawai kurang menunjukkan menggunakan peralatan kantor dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepada pegawai yang ada dikantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang.

### **Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Kabupaten Enrekang**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat ditunjukkan pada diketahui nilai thitung sebesar  $10,126 > t_{tabel} 1,675$  dan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , perbandingan tersebut mengartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterimamaka disimpulkan terdapat hubungan yang

positif dan signifikan sehingga adanya Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang.

Data output SPSS 24 dengan uji regresi antara tunjangan sertifikasi terhadap kinerja guru diperoleh konstanta sebesar 25,823 menjelaskan bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru adalah sebesar 25,823. Koefisien regresi X sebesar 0,664 menyatakan bahwa setiap perubahan 1% nilai tunjangan sertifikasi, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,664. Koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dengan Y adalah positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakintinggi Kompetensi pegawai maka Disiplin Kerja pegawai akan semakin tinggi pula.

### **Hasil Uji Validitas**

Pada penelitian ini, tahap awal dari proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Kegunaan uji validitas untuk dapat mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini, instrumen

yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar – benar mampu dalam mengukur variabel – variabel yang akan di ukur dalam penelitian , serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 50 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Uji validitas dilakukan untuk lebih mengefisienkan waktu dalam pengambilan data yang ada dilapangan dan apabila sampel yang di dapat hasilnya valid secara keseluruhan , maka semua indikator telah mewakili semua instrument. Namun bila terdapat sampel yang yang tidak valid dan tidak dapat mewakili indicator yang ada , maka instrument tersebut akan dihapus atau di buang. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS Versi 24.

Uji reliabilitas digunakan untuk menjaga keandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan pengujian uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang valid , sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bias dilakukan

uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS for 24*. Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan maka penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* variabel Kompetensi (X).

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Kedepan. Jakarta : PT. Bumi Aksara. dalam *Organisasi*
- Rivia, Veitzal. 2011. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, SP. 2001. *Kiat Meningkatkan Proktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. mjm
- Sutrusno, Edy. 2009 *Manajemen sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Erlangga.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku*. Jakarta: Kencana.
- Zwell, Micheal. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.