
**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN
HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Fickry Ramadhanu, Rukmini, Munawaroh
Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia
fickryamadhanu92@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|---|
| <p>Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021</p> <p>Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan beberapa teknik analisis seperti uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, dengan menggunakan bantuan alat analisis Software IBM SPSS 25. Hasil dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut, Variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai thitung 4.188 jika dibandingkan dengan nilai ttabel 1.669, maka thitung yang diperoleh memiliki nilai lebih besar dari nilai ttabel atau $4.188 > 1.669$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 9.373 jika dibandingkan dengan nilai ttabel 1.669, maka nilai thitung yang diperoleh lebih besar dari nilai ttabel atau $9.373 > 1.669$, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X_2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,67 > 3,14$).</p> |

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional bergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mengemban tanggungjawabnya. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Guna menjalankan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya. Hal tersebut dilakukan agar pegawai dapat memberikan pelayanan dengan lebih baik sesuai tuntutan masyarakat. 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. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai yang dihasilkan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Perilaku tersebut tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan pegawai terhadap lingkungannya. Kedisiplinan merupakan ketaatan seseorang yang berasal dari kesadaran diri sendiri, tanpa adanya unsur pemaksaan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Perilaku tidak disiplin pegawai berasal dari persepsi negatif yang muncul terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan, sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai timbul dari persepsi positif terhadap kontrol dari pimpinan organisasi. Disiplin cenderung mengarah pada suatu proses negatif yang memaksa tingkah laku pegawai untuk mengikuti aturan yang diberikan. Sikap seperti ini dapat membuat pegawai memiliki perasaan ragu. Pendisiplinan dapat digunakan sebagai sebuah proses untuk mengubah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan bagi semua pihak dan juga dapat mengubah perilaku pegawai yang bermasalah. Namun, pada kenyataannya sebagian pegawai memiliki perilaku yang telah sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian pegawai lain memiliki perilaku yang cukup diterima, tetapi ada pula beberapa pegawai yang kerap menimbulkan permasalahan.

Kinerja menjadi unsur utama yang harus dicapai oleh setiap organisasi, termasuk lembaga Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Hal tersebut dikarenakan kinerja dijadikan sebagai cerminan bagi kemampuan sebuah organisasi dalam mengelola pegawainya. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja dapat dilihat dari seberapa baik seorang pegawai dalam menjalankan tugas nya, yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Kinerja pegawai sepenuhnya harus memberikan mutu profesionalitas yang terbaik bagi masyarakat. Akan tetapi, hal tersebut belum mendapat hasil yang maksimal dan respon positif dari masyarakat. Kinerja pegawai belum mencapai hasil yang diharapkan, hal tersebut karena para pegawai sering menunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan kegiatan pada triwulan-triwulan akhir, sebagian pegawai juga mengakui bahwa banyak dari mereka yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan dan sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas. Berdasarkan fenomena tersebut, dilakukan analisis terkait Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

Bangun, dkk (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada keterampilan serta pengetahuan yang di milikinya, kompetensi juga dapat dicirikan oleh sikap profesionalisme seseorang dalam suatu bidang tertentu. Menurut pendapat Spencer yang di kutip oleh Sudarmanto (2017) Kompetensi di indikasikan pada cara seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, serta mendukung untuk periode yang cukup lama. Berdasarkan definisi tersebut, dapat di simpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi dapat di ukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) pengalaman kerja; 2) pendidikan; 3) pengetahuan; 4) keterampilan, (Sutrisno, 2016).

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan guna memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku pegawai dengan tujuan untuk menimbulkan rasa sukarela dari dalam diri pegawai saat bekerja (Siagian, 2010). Hasibuan (2014) mendefinisikan disiplin sebagai rasa kesadaran yang muncul dari dalam diri seseorang untuk menaati semua peraturan yang telah di tentukan organisasi serta norma-normal sosial yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Disiplin dapat di ukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) taat terhadap aturan waktu; 2) taat terhadap aturan yang telah di tentukan organisasi; 3) taat terhadap aturan perilaku saat bekerja; 4) taat terhadap peraturan-peraturan lainnya yang terkait dengan pekerjaan (Sutrisno, 2009).

Salah, dkk (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dari pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan kriteria tertentu. Kinerja di definisikan sebagai tingkatan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien (Siagian, 2006). Kinerja pegawai di ukur melalui beberapa indikator, antara lain: 1) kualitas; 2) komunikasi; 3) kecepatan; 4) kemampuan; 5) inisiatif (Purwanto, 2017).

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai populasi penelitian, yaitu sebanyak 193 orang pegawai. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin, dengan rumus sebagai berikut : $n = N / 1 + Ne^2$. Setelah di hitung dengan rumus slovin, dapat di tentukan sampel pada penelitian ini sebanyak 66 orang pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka (Sugiyono, 2017). Data pada penelitian ini diperoleh melalui sumber studi dokumentasi, observasi atau pengamatan, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai terkait dengan menggunakan skala likert. Data tersebut kemudian di analisis menggunakan beberapa teknik analisis, seperti : 1) uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi, dan uji heteroskedastisitas; 2) analisis regresi linear berganda, dengan persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; $Y =$ Kinerja Pegawai; $a =$ Konstanta; $b =$ Koefisien Regresi; $X_1 =$ Kompetensi; $X_2 =$ Disiplin Kerja; $e =$ Tingkat

Kesalahan; 3) uji hipotesis, yang terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen; 4) koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya item pernyataan yang terdapat pada kuesioner, dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , berdasarkan ketentuan sebagai berikut : 1) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid; 2) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Trianto, 2014). Nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui persamaan $df = n - 2$; $df = 30 - 2$; $df = 28$, dengan persamaan tersebut diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Uji validitas dilakukan kepada 30 orang pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, di luar sampel penelitian.

Tabel 1.
Uji Validitas

| Variabel | Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Kategori |
|----------|---|-------------|----------|
| X1.P1 | 0.624 | 0.361 | Valid |
| X1.P2 | 0.732 | 0.361 | Valid |
| X1.P3 | 0.609 | 0.361 | Valid |
| X1.P4 | 0.734 | 0.361 | Valid |
| X2.P1 | 0.692 | 0.361 | Valid |
| X2.P2 | 0.759 | 0.361 | Valid |
| X2.P3 | 0.470 | 0.361 | Valid |
| X2.P4 | 0.719 | 0.361 | Valid |
| Y.P1 | 0.858 | 0.361 | Valid |
| Y.P2 | 0.811 | 0.361 | Valid |
| Y.P3 | 0.916 | 0.361 | Valid |
| Y.P4 | 0.839 | 0.361 | Valid |
| Y.P5 | 0.832 | 0.361 | Valid |

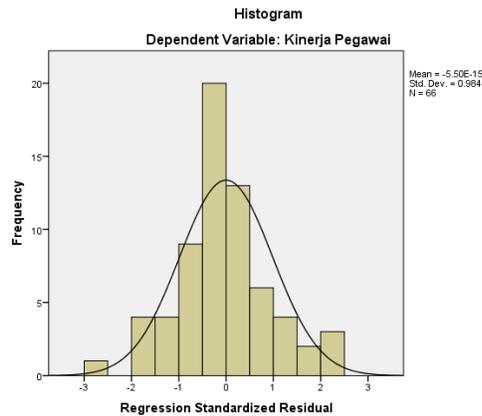
Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 22 (2021)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan menghasilkan data yang sama sehingga mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, tingkat reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

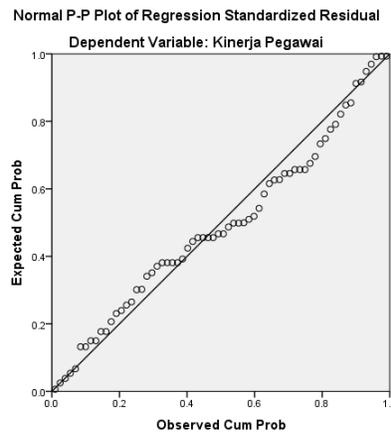
| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Pengukuran | Kategori |
|----|-----------------|------------------|------------------|----------|
| 1 | Kompetensi | .835 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | .829 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai | .942 | 0,6 | Reliabel |

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji normalitas, hasil uji normalitas di muat pada gambar 1 :



Gambar 1.
Grafik Normal Probability Plot

Gambar 1. menampilkan grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2.
Grafik P-Plot Uji Normalitas

Gambar 2. Grafil P-Plot Uji Normalitas memuat titik-titik residual model regresi menyebar mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penelitian ini memiliki model regresi yang berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | |
|----------------|---------------------------|-----------|-------|
| | Sig. | Tolerance | VIF |
| (Constant) | .000 | | |
| Kompetensi | .000 | .979 | 1.022 |
| Disiplin Kerja | .000 | .979 | 1.022 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Table 3. Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi, dengan hasil sebagai berikut :

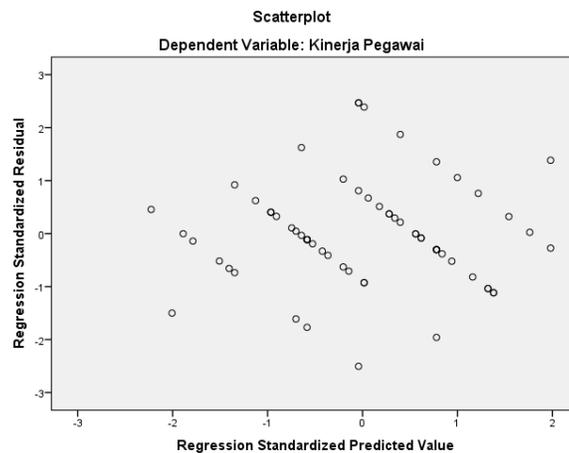
Tabel 4.
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .809 ^a | .655 | .644 | .603 | 1.729 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya ditunjukkan pada tabel sebagai berikut. Nilai DW sebesar 1.729, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%. Untuk jumlah sampel $n = 66$, nilai $dl = 1.5395$ dan $du = 1.6640$. Nilai $4-dl (4-1.5395) = 2.4605$ dan nilai $4-du (4-1.6640) = 2.3360$. Maka dari hasil perhitungan di atas bahwa nilai DW sebesar 1.729 terletak antara du dan $(4-du)$ sebesar 1.6640 dan 2.3360 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* sebagai berikut :



Gambar 3.
Grafik Scatterplot

Dari Gambar 3. dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, serta tidak membentuk pola yang jelas, dengan demikian dinyatakan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Setelah data memenuhi uji normalitas, selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linear berganda, dengan hasil di muat pada table 5 berikut :

Tabel 5.
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.517 | .821 | | 17.678 | .000 |
| | Kompetensi | .180 | .043 | .314 | 4.188 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .312 | .033 | .702 | 9.373 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5. memuat beberapa kolom dalam tabel Coefficients. Yang perlu diperhatikan ketika akan mencari persamaan regresi linear bergandanya adalah kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (Constant) adalah 14.517, Kompetensi (0.180) dan Disiplin Kerja (0.312). Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah: $Y = 14.517 + 0.180X_1 + 0.312X_2$. Persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diartikan sebagai berikut : Nilai konstanta (a) adalah 0.423. Artinya jika variabel Kompetensi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), nilainya adalah 0, maka nilainya positif, yaitu 14.517; Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) bernilai positif, yaitu 0.180. Artinya bahwa apabila ada peningkatan Kompetensi (X_1) sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai akan meningkat 0.180 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.; Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) bernilai positif, yaitu 0.312.

Artinya bahwa apabila ada peningkatan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.312 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing – masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dalam tingkat error/signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu: Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima; Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Hasil uji t dimuat pada table 6 :

Tabel 6.
Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized | | Standardize | t | Sig. |
|-------|----------------|----------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | Coefficients | | d | | |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| | (Constant) | 14.517 | .821 | | 17.678 | .000 |
| 1 | Kompetensi | .180 | .043 | .314 | 4.188 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .312 | .033 | .702 | 9.373 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6. Uji t memuat nilai t_{hitung} dari setiap variabel, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.669. Untuk kriteria Uji t, t tabel dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai $t = (t_{\alpha;n-k}) = (0.05; 66-3) = 63 = (0.05;63) = 1.669$. Variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 4.188 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.669, maka t_{hitung} yang diperoleh memiliki nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $4.188 > 1.669$ dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap variabel Y, nilai t yang bertanda positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 9.373 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.669, maka nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $9.373 > 1.669$, dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y, nilai t yang bertanda positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas (kompetensi dan disiplin kerja) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan uji F yaitu, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

dengan $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Hasil uji F di muat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7.
Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 43.436 | 2 | 21.718 | 59.674 | .000 ^b |
| | Residual | 22.928 | 63 | .364 | | |
| | Total | 66.364 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Untuk kriteria Uji F, f tabel dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$; $df_1 = 3-1 = 2$; $df_2 = 66 - 3 = 63$; $(2;63) = 3.1$. Berdasarkan tabel 6. dapat disimpulkan nilai f_{hitung} adalah 59.674 dengan tingkat sig 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas, atau $0.000 > 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 59.674 > F_{tabel} 3.14$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Selanjutnya di lakukan analisis koefisien determinasi, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .809 ^a | .655 | .644 | .603 | 1.729 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan table 8. dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0.809 atau sebesar 80.9%, hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y); nilai R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinan adalah sebesar 0.655 artinya persentase sumbangkan Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65.5%, sedangkan sisanya sebesar 34.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini; nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.644 atau sebesar 64.4%, artinya persentase pengaruh Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64.4%, sedangkan sisanya sebesar 35.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas dan lainnya.

Pembahasan

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) sebesar 4.188 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.669 atau $4.188 > 1.669$ dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai pegawai akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. 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 kinerja yang baik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) dengan judul *“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”* yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 9.373 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1.669 atau $9.373 > 1.669$ dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y , nilai t positif menunjukkan bahwa variable X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017) dengan judul *“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”* dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

SIMPULAN

Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

KETERBATASAN

Keterbatasan Penelitian dari Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, memiliki keterbatasan teoritis. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah serta melengkapi teori-teori dalam memberikan kesempurnaan penelitian ini.

IMPLIKASI PENELITIAN

Pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara harus menggali kompetensi yang ada dari dalam dirinya, serta membiasakan diri untuk bersikap disiplin saat berada di lingkungan organisasi. Peneliti memberikan rekomendasi pada peneliti lain untuk menambahkan variabel motivasi. Hasil observasi peneliti, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, karena pegawai yang diberikan motivasi secara berkala akan merasa di perhatikan oleh atasan mereka, dengan begitu pegawai tersebut akan memberikan kinerja nya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, W. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Hasibuan, P, S, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Purwanto, D. (2017). Komunikasi Bisnis/ Edisi Empat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Fakultas Ekonomi UNY.*
- Saleh, C. (2013). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Apatur. Malang: UB Press.
- Siagian, P, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2017). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Trianto, B. (2016). Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian. Pekanbaru: Adh-dhuha Institute, ed.