

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Mandiri Bina Prestasi

Penulis:

Osman Manalu¹
Daniel Napitupulu²

Afiliasi:

Universitas Mandiri
Bina Prestasi^{1,2}

Korespondensi:

osmanmanalu7403@gmail.com
sister.daniellr@gmail.com



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Studi ini bermaksud untuk menentukan pengaruh kapabilitas dan disiplin kerja selama ini terhadap pelaksanaan yang representatif; Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap pelaksanaan pekerja, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pelaksanaan yang representatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pameran Mandiri Bina Prestasi Perguruan Tinggi berjumlah 10 orang dan seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan informasi menggunakan jajak pendapat. Pemeriksaan yang digunakan adalah pemeriksaan kuantitatif dengan menggunakan Different Straight Relapse Investigation. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa; Keterampilan dan disiplin kerja pada saat yang sama memengaruhi perwakilan yang tidak tahan lama. Keterampilan agak memengaruhi pekerja yang tidak tahan lama. Disiplin kerja agak mempengaruhi penampilan perwakilan Universitas Bina Prestasi Mandiri.

Kata kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

Untuk mencapai sebuah organisasi yang mampu benar-benar, efektif dan sesuai dengan tujuan hierarkis, itu harus memiliki kinerja pekerja yang baik, terutama dengan menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang dapat diandalkan. Dalam mengembangkan pelaksanaan perwakilan lebih lanjut, organisasi dapat mengambil beberapa cara, misalnya melalui persiapan, menciptakan iklim yang menyenangkan bagi pekerja, memberikan gaji yang sah kepada perwakilan, memberikan disiplin kerja dan keterampilan dan melalui sekolah. Dengan cara ini asosiasi harus memberikan inspirasi kerja yang hebat untuk mendorong kepercayaan diri yang pasti akan mempengaruhi kinerja perwakilan. Berbagai macam hambatan akan dialami oleh masing-masing asosiasi agar dapat berfungsi dengan baik sehingga presentasi mereka dapat diterima secara luas. Banyak variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan, antara lain: keterampilan, inspirasi kerja, disiplin kerja, remunerasi, dan pemenuhan pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu yang tepat dari pegawai serta organisasi yang bersangkutan, ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai standar organisasi atau perusahaan. Menurut Moetheriono (dalam Rosyida,2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja pegawai sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral/etika. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi yang dimiliki seseorang akan digunakan untuk mengatasi berbagai masalah dalam bidang pekerjaan. Hal yang sama juga dikemukakan Woodruffe (1993) bahwa begitu banyak keanekaragaman arti kompetensi tetapi pada akhirnya merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Musafir (2007) menyatakan bahwa tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut diperoleh dari proses pelatihan dan pengembangan. Kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja pengurus suatu organisasi, dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai maka mudah bagi organisasi mencapai visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Universitas Mandiri Bina Prestasi Dilihat dari persepsi mendasar yang disampaikan para analis melalui wawancara dengan beberapa perwakilan terkait kapabilitas dan disiplin kerja, hasil kerja sangat baik, namun sesuai dengan beberapa pernyataan dari para pekerja, isu yang berhubungan dengan keterampilan dan disiplin kerja sering terjadi. telah terjadi. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan Usaha Mendasar (tupoksi) masing – masing akan membuat pekerjaan dilakukan dengan tepat untuk dapat mengakui apa yang diinginkan.

Melihat kekhasan dan permasalahan yang tergambar di atas, para ahli tertarik untuk memimpin ujian dengan judul “Pengaruh Keterampilan dan Disiplin Kerja pada Presentasi Perwakilan Universitas Bina Prestasi Mandiri” ilmuwan akan melihat dampak kemampuan dan disiplin kerja terhadap tenaga kerja eksekusi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa Kompetensi adalah "Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2009:3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : "Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu". Kompetensi terletak pada baguan dalam setrap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tungkah laku dan performansi secara las pada semua situasi dan tugas pekerjaan Job tasks),(Spencer & Spencer dalam Mocheriono, 2009:4). Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan didalam pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2009: 57), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut B. Siswanto (2992: 291) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Sedangkan Gomes (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan. Seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (2007) kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Lebih jauh Robbin yang dikutip Pasolong (2007) menjelaskan kinerja karyawan merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Mandiri Bina Prestasi.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai universitas Mandiri Bina Prestasi yang berjumlah 10 pegawai. Karena jumlah populasinya relatif sedikit yaitu sebanyak 10 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus yakni semua anggota populasi digunakan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses pengumpulan data dan dilanjutkan olah data diperoleh hasil dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Regresi (β)	t_{hitung}	$t_{signifikan}$	Hasil
1	Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,450	2,650	0,009	Signifikan
2	Disiplin kerja → Kinerja Pegawai	0,420	2,345	0,015	Signifikan
R = 0,868					
R Square (R^2) = 0,750					
F_{sig} = 0,000					
F_{hitung} = 50,279					

Sumber: Data primer yang diolah SPSS, 2023

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Mengingat hasil eksperimen disadari bahwa keterampilan mempengaruhi kinerja pekerja. Jika kita melihat akibat dari penanganan data Spss 25, pengaruh variabel Capability menunjukkan koefisien beta sebesar 0,450 dengan tingkat kepentingan 0,000. Nilai kepentingan lebih sederhana dari nilai α sebesar 5% (0,05) selanjutnya menunjukkan bahwa variabel kapabilitas mempengaruhi eksekusi representatif. Mengingat reaksi responden terhadap penanda Informasi, ditemukan bahwa secara normal responden menyatakan bahwa perwakilan ini memiliki keterampilan yang hebat, terutama di tingkat Informasi di mana perwakilan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka untuk alasan apa pun selain bahwa pekerja memiliki informasi, untuk contoh, metode dan sistem serta metodologi kerja yang digunakan dalam mencapai eksekusi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin kerja pada pameran perwakilan Perguruan Tinggi Bina Prestasi Mandiri. Mengingat hasil pemeriksaan dan percakapan yang telah selesai, para analis mencapai keputusan berikut:

1. Sedangkan kemampuan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap perwakilan. Hal ini mengandung arti keterampilan dan disiplin kerja yang baik, sehingga sangat mempengaruhi pengembangan lebih lanjut pelaksanaan representatif di Perguruan Tinggi Mandiri Bina Prestasi.
2. Agak Kemampuan secara berarti memengaruhi eksekusi perwakilan. Artinya, semakin tinggi tingkat keterampilan seorang pekerja, semakin baik presentasi yang ditunjukkan oleh perwakilan tersebut kepada organisasi.
3. Pada tingkat tertentu disiplin kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Artinya semakin tinggi kedisiplinan seorang pekerja dalam asosiasi, maka pameran akan semakin meningkat.

Saran

Adapun Ide-ide yang dilontarkan oleh pencipta dari eksplorasi yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Mandiri Bina Prestasi, yang harus diperhatikan adalah tingkat kemampuan pekerja, khususnya inspirasi yang representatif, yang masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Selanjutnya untuk Disiplin Kerja, dalam hal ini pada tanda mematuhi regalia, perwakilan memiliki skor paling sedikit, sehingga penting untuk fokus pada organisasi sehingga lebih fokus pada kerapian dan kebersihan dalam berpakaian dan konsisten memakai atribut atau pakaian sesuai hari yang ditetapkan oleh Mandiri Bina Prestasi College.
2. Bagi calon ilmuwan diharapkan hasil kajian ini dapat membantu dan menjadi acuan bagi calon ahli untuk melihat faktor-faktor yang sama secara lebih umum atau lebih baik menambahkan dan mengganti beberapa faktor lain yang kurang menguntungkan tersebut. telah dipusatkan pada ulasan ini, memanfaatkan model perangkat keras uji lainnya (PLS) untuk berbagai hasil

pemeriksaan yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R.Lateiner. 2002. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan.
- Alghifari. 1997. Analisis Regresi. Teori. Kasus dan Solusi. BPFE. Yogyakarta
- Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 5 Nomor 2. 2633-2637.
- Apridani (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Tanah Abang.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. Davis, Keith., 2002. Fundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Didi Wandi (2022), dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Manzoor, A., Awan, H., & Mariam, S. (2012). Investigating the Impact of Work Stress on Job Performance: A Study on Textile Sector of Faisalabad. Asian Journal of Business and Management Sciences, 2(1), 20–28. Retrieved from <http://www.ajbms.org/articlepdf/3ajbms20121121721.pdf>.
- Mardiyah Tusholilah. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan OUTSOURCING. E-journal Equilibrium Manajemen. Vol 5 No 2. 1-11.
- Maslow, Abraham H. 1984. Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia (judul asli: Motivation and Personality). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta