

# **HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh:

Maudyta, Titik Djumiarti

**Departemen Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos. 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This research aims to find out the correlation between competence and work discipline with the performance of Inspectorate employee of Central Java Province. This research is an associative study using quantitative method. Respondents in this research is 48 employee of Inspectorate Central Java Province who performed the main task of supervision. Based on the result of the study, the Kendall Tau correlation coefficient of competence with employee performance is 0.468 with Z value 5,001 > Z table 1.96, the Kendall Tau correlation coefficient of work discipline and employee performance is 0.417 with Z value 4,373 > Z table 1.96, Kendall concordance correlation 0,851 sig (0,000) <  $\alpha$  (0,005) indicate that there is a correlation between competence and work discipline with the performance of inspectorate employee of Central Java province. The determinant coefficient value of competence and work discipline variable simultaneously gives influence to the employee performance variable amounted to 72.4%. The conclusion of the study is there is a correlation between competence and work discipline with the employee performance of Inspectorate Central Java province, so the  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The obstacles found in the study are less ability of the employee in applying the benefit of training, the training activity was not conducted regularly, and it was found that the employee presence was not timely. The suggestions can be given by researcher are off-the-job training method should be conducted regularly and Inspector should take corrective disciplinary action.*

**Keyword: Employee Performance, Competence, Work Dicipline**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dibentuk dengan tujuan untuk mengawasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi Jawa Tengah. Pergeseran paradigma pengawasan APIP dari *Watchdog* menjadi *Quality Assurance* dan *Consulting Partner* memerlukan komitmen semua pihak terkait, terutama dari internal Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Seiring dengan berubahnya paradigma, pegawai selaku pihak yang terkena dampak dari perubahan dan pelaku perubahan tersebut harus dapat meningkatkan kinerjanya. Peran sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam melakukan pengawasan dan pembinaan membutuhkan kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah sebagai pengawas internal merupakan hal yang penting, karena mengawasi pelaksanaan tugas SKPD dan Kabupaten/Kota, diantaranya yaitu menentukan apakah prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak (Gubernur) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah, serta yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai Unit/Satuan Kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah. Seluruh pelaksanaan pekerjaan tersebut terwujud dalam output berupa Laporan Hasil Pengawasan. Berdasarkan Keputusan Kepala BPKP NOMOR:KEP-971/K/SU/2005 hari penugasan menurut Surat Tugas rata-rata diperkirakan 15 hari kerja yang terdiri dari 2 hari persiapan, 8 hari pekerjaan lapangan, 5 hari pelaporan. Akan tetapi pada kenyataannya penyelesaian tugas bisa sampai 1 bulan.

Penerbitan laporan hasil pengawasan tidak jarang mundur dari

rencana sekitar 2 minggu. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu pertama, kuantitas sumber daya manusia di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah belum sesuai dengan jumlah obyek pengawasan yaitu 35 SKPD dan 60 Kab/Kota. Kedua, selain melakukan pengawasan regular dan pengawasan khusus, Inspektorat Provinsi Jawa Tengah mendapat tugas tambahan berupa mandat dari Inspektorat Jenderal, BPK dan Menpan untuk mengikuti rapat koordinasi. Mobilisasi pegawai yang tinggi berimbas pada terlambatnya penerbitan laporan hasil pengawasan.

Kompetensi adalah hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka diperlukan adanya landasan yang kuat berupa kompetensi (Wibowo,2007:323). Sebagai aparat pengawas internal, kompetensi pegawai Inspektorat sudah seharusnya lebih unggul dari obyek yang diawasi.

Permasalahan yang penulis temukan di lapangan yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru.

Masalah lain yang ada di lapangan adalah minimnya jumlah pegawai yang dikirim oleh Inspektorat Provinsi Jawa Tengah untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan. Manajemen waktu pengikutsertaan pegawai untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan juga menumpuk pada suatu waktu dan minim pada waktu lainnya. Tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti diklat setiap tahun. Berdasarkan dokumen rekapitulasi peserta Bimtek/ Diklat/ Workshop/ Sosialisasi Tahun 2015, ada sebagian pegawai yang dalam setahun mengikuti 2 kegiatan pelatihan dan pengembangan dan ada beberapa pegawai lainnya yang sama sekali tidak diikutsertakan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Selain itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan

dirasa kurang jika hanya dilaksanakan sehari saja, untuk dapat memahami materi diklat dan menerapkannya saat bekerja, minimal dibutuhkan pelatihan berkelanjutan selama 2 hari.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Bagi Inspektorat Provinsi Jawa Tengah, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan dan pembinaan, sehingga di peroleh kinerja yang baik.

Ditemukan masalah perihal kedisiplinan yaitu tidak sedikit pegawai yang hadir tidak tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja. Alasan mereka terlambat adalah jarak rumah yang jauh dari Inspektorat, kemacetan jalan raya dan alasan pribadi seperti mengantar anak/istri terlebih dahulu.

Masalah berikutnya yaitu tidak ada daftar hadir apel pagi rutin, Inspektur selaku pemimpin tidak bisa mengetahui secara pasti jumlah pegawai yang ikut apel pagi. Menurut hasil wawancara penulis dengan narasumber, ia malas mengikuti apel dengan alasan usia, usia yang tidak muda lagi membuatnya malas untuk berdiri dihalaman mengikuti apel. Selama ini Inspektur hanya menghapal wajah pegawai yang sering ikut apel pagi dan yang tidak apel pagi tidak diberi teguran. Apabila hal ini dibiarkan maka pegawai yang rajin hadir tepat waktu dan mengikuti apel akan merasa malas untuk ikut apel.

Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor individual masing – masing pegawai. Seorang pegawai menjadi rajin atau tidak, kreatif atau tidak kreatif, dapat ditelusuri melalui kompetensi dan disiplin yang ada dalam dirinya. Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi (Rivai,2010:298).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, yang dituliskan ke dalam bentuk penelitian dengan judul, “HUBUNGAN KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TENGAH”.

## **B. TUJUAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. ada tidaknya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah
2. ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah
3. ada tidaknya hubungan kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

## **C. KAJIAN TEORI**

### **C.1 KINERJA PEGAWAI**

Mangkunegara (2006: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain. Ukuran – ukuran yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja individu menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja mengacu pada ketepatan

waktu dan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja menurut Schuler dan Jackson (1996:81-82) mengacu pada jumlah produksi hasil kerja pegawai memenuhi target.
3. Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Menurut Wirawan (2009:8) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu internal pegawai dan lingkungan eksternal pegawai. Faktor internal pegawai adalah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya:

1. Bakat
2. Sifat pribadi
3. Kreativitas
4. Keadaan fisik dan kejiwaan

Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya:

1. Kompetensi
2. Etos/ disiplin kerja
3. Pengalaman kerja
4. Motivasi kerja
5. Kepemimpinan
6. Kepuasan kerja
7. Keloyalatan

Selanjutnya Payaman J. Simanjuntak (2005:10-13) menyebutkan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi

oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu :

1. Faktor kompetensi individu.
2. Faktor dukungan organisasi.
3. Faktor dukungan manajemen.

## C.2 KOMPETENSI

Kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi (*competency atau ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. (Wirawan, 2009 : 7). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik (Wibowo,2007:104).

Menurut Hutapea dan Thoah (2008:28) ada tiga indikator kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai/karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang atau divisi yang digelutinya (tertentu). Menurut Matt Fedorchuk (dalam Kessler,2011:13 – 14) pengetahuan yang harus dimiliki pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan posisi atau pekerjaannya
- b) Kemampuan menerima dan menganalisa informasi baik dari dalam dan luar organisasi
- c) Inovasi. Menurut Robbins (1996:289) inovasi sebagai suatu aktivitas merupakan proses penciptaan, inovasi sebagai suatu ide/gagasan baru yang diterapkan untuk memprakarsai atau memperbaiki suatu produk atau proses. Pegawai yang inovatif mampu memunculkan solusi-solusi inovatif untuk menangani masalah dalam bekerja dan mencoba cara-cara yang berbeda dalam bekerja. Inovasi harus sejalan dengan visi dan misi organisasi.

- d) Pengetahuan teknis. Pengetahuan tentang penguasaan teknis dan seluk-beluk kewajiban audit. Pengetahuan teknis harus dimiliki oleh pemeriksa menurut Lubis (2009) dalam Giu (2011: 14) adalah auditing, akuntansi, administrasi pemerintahan dan komunikasi.
- e) Kemampuan memahami pekerjaan serta memahami data dari berbagai sumber untuk menarik kesimpulan
- c) Keterampilan konseptual mencakup pembelajaran berkelanjutan, yaitu pegawai secara teratur menciptakan dan mengambil manfaat dari kesempatan pembelajaran, menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang baru didapat diaplikasikan pada pekerjaan serta manajemen waktu (Matt Fedorchuk dalam Kessler,2011:13 – 14).

2. Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Menurut Yukl (1996:14) menyatakan keterampilan dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Keterampilan teknis mencakup menguasai metode, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan, kemampuan untuk menggunakan peralatan yang relevan bagi kegiatan tersebut, kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan
- b) Keterampilan hubungan antar pribadi yang meliputi keterampilan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif dan kemampuan menciptakan kerjasama. Menurut Wibowo (2007:20) komunikasi dua arah menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak. Dengan komunikasi dua arah, bawahan lebih memahami apa yang diinginkan atasan. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan. Dengan demikian, dapat dihindari terjadinya salah persepsi di antara keduanya.

3. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Sikap menurut Robbins dan Judge (2008:314) seperti bertindak baik, menunjukkan kepercayaan diri, bisa diandalkan, terlihat sibuk, atau kaya akan pengalaman. Sedangkan menurut Siswanto (1989) pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi :

- a) kemampuan adaptasi, yaitu menyesuaikan diri ketika mengalami perubahan tugas atau lingkungan kerja dan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dengan struktur kerja, proses, persyaratan atau budaya baru (Matt Fedorchuk dalam Kessler,2011:13 – 14).
- b) rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan.
- c) hubungan antar pribadi meliputi: hubungan sosial diantara karyawan. Hubungan yang harmonis saling menghargai antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

- d) suka terhadap pekerjaan. Pegawai melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari pegawai berinisiatif menyelesaikan pekerjaan.

### **C.3 DISIPLIN KERJA**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya (Muchdarsyah Sinungan, 2005:145).

Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (dalam Soedjono, 2000:71) telah memberikan definisi disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Pengukuran disiplin kerja diadaptasi dari Lateiner & Levine menurut terjemahan Soejono (2000:67) yang mengukur disiplin kerja berdasarkan :

1. Ketepatan waktu. Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Ketaatan pada peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu

organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Kemampuan memelihara peralatan kantor. Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

### **D. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *quota sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada kelompok yang disebut kuota. Dari setiap kuota pengambilan sampel dilakukan secara random (Sulistiyastuti dan Purwanto, 2007:49). Peneliti melakukan penelitian di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang mana tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan, untuk itu sampel yang dipilih berjumlah 48 responden yang terdiri dari Inspektur Pembantu Wilayah 1–3 dan Inspektur Pembantu Khusus. Kemudian setiap Inspektur Pembantu ditentukan kuotanya dan dipilih secara random. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuesioner dan wawancara. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal.

### **E. PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah hasil yang diperoleh setelah melakukan uji *crosstab* dan korelasi Kendall Tau dengan dengan aplikasi SPSS :

#### **E.1 Analisis hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah**

1. Dari 48 responden, kompetensi kategori sangat tinggi yang

- berhubungan dengan kinerja pegawai sangat baik yaitu berjumlah 11 responden (22.9%).
2. Dari 48 responden, kompetensi kategori tinggi yang berhubungan dengan kinerja pegawai baik yaitu berjumlah 7 responden (14.6%).
  3. Dari 48 responden, kompetensi kategori rendah yang berhubungan dengan kinerja pegawai tidak baik yaitu berjumlah 7 responden (14.6%).
  4. Dari 48 responden, terdapat kompetensi kategori rendah tetapi kinerjanya kategori baik yaitu berjumlah 3 responden (6.3%) dan kompetensi kategori sangat rendah tetapi kinerjanya dalam kategori baik berjumlah 3 responden (6.3%). Hal ini dikarenakan selain dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Sargent dalam Siagian,2004). Meskipun kompetensi pegawai rendah, tetapi ia rajin, giat, memiliki semangat kerja dan motivasi tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
  5. Dari 48 responden, terdapat kompetensi kategori sangat tinggi yang berpengaruh dengan kinerja pegawai kategori tidak baik berjumlah 2 responden (4.2%) dan kompetensi kategori tinggi yang berpengaruh dengan kinerja pegawai kategori tidak baik berjumlah 2 responden (4.2%). Hal ini dikarenakan selain dipengaruhi oleh kompetensi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengalaman.

Meskipun kompetensi pegawai tinggi, tetapi responden tersebut belum cukup berpengalaman dikarenakan masa kerja responden yang terhitung  $\leq 3$  tahun.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada kecenderungan terjadi hubungan positif karena pada titik diagonal memiliki nilai persentase paling besar dibanding titik-titik persilangan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya

Tabel 1  
Koefisien Korelasi *Rank Kendall Tau* Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

		Kinerja	Komp
Kendall's tau_b	Kinerja	1.000	.468*
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	48	48
Komp	Komp	.468*	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 kurang dari 0.05. Nilai *correlation coefficient* pada *kendall tau* sebesar 0.468 yaitu antara 0.40 sampai 0.599 yang berarti terdapat hubungan positif tingkat keerataannya sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Dari perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan uji Z diperoleh nilai Z hitung sebesar 5.001. Dengan menggunakan taraf signifikant 5%, berarti : Z hitung > Z tabel atau 5.001 > 1.96.

## E.2 Analisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

1. Dari 48 responden, disiplin kerja kategori sangat tinggi yang berhubungan dengan kinerja pegawai kategori sangat baik yaitu berjumlah 6 responden atau 12.5%.
2. Dari 48 responden, disiplin kerja kategori tinggi yang berhubungan dengan kinerja pegawai kategori baik yaitu berjumlah 9 responden atau 18.8%
3. Dari 48 responden, disiplin kerja kategori rendah yang berhubungan dengan kinerja pegawai kategori tidak baik yaitu berjumlah 8 responden (16.7%) dan disiplin kerja kategori sangat rendah yang berhubungan dengan kinerja pegawai kategori tidak baik berjumlah 2 responden (4.2%).
4. Dari 48 responden, terdapat disiplin kategori rendah tetapi kinerjanya kategori baik yaitu berjumlah 3 responden (6.3%) dan disiplin kategori sangat rendah tetapi kinerjanya dalam kategori baik berjumlah 1 responden (2.1%). Hal ini dikarenakan selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi salah satunya oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Meskipun disiplin kerja responden rendah, tetapi dari segi usia mereka lebih tua dan dari segi lama bekerja mereka lebih lama bekerja di Inspektorat sehingga lebih berpengalaman dalam menjalankan tugas maka

dapat menghasilkan kinerja yang baik.

5. Dari 48 responden, terdapat disiplin kategori sangat tinggi tetapi kinerjanya kategori tidak baik berjumlah 1 responden (2.1%) dan disiplin kategori tinggi tetapi kinerjanya dalam kategori tidak baik berjumlah 5 responden (10.4%). Hal ini disebabkan oleh meskipun pegawai disiplin mengikuti peraturan namun salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi yang dimiliki pegawai dalam kategori rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada kecenderungan terjadi hubungan positif karena pada titik diagonal memiliki nilai persentase paling besar dibanding titik-titik persilangan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel 2

Koefisien Korelasi *Rank Kendall Tau* Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai  
**Correlations**

	Kinerja	Disiplin
Kendall's Kinerja Correlation tau_b	1.000	.417*
Coefficient		
Sig. (2-tailed)	.000	.000
N	48	48
DisiplinCorrelation	.417*	1.000
Coefficient		
Sig. (2-tailed)	.000	.000
N	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0.000 kurang dari 0.05. Nilai *correlation coefficient* pada *kendall tau* sebesar 0.417 yaitu antara 0,40-0,599 yang berarti memiliki hubungan yang sedang antara disiplin dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Dari perhitungan uji signifikansi dengan menggunakan uji Z diperoleh

nilai Z hitung sebesar 4.373. Dengan menggunakan taraf signifikant 5%, berarti : Z hitung > Z tabel atau 4.373 > 1.96.

### E.3 Analisis hubungan kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

Hipotesis

H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

H1: Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Taraf signifikansi :  $\alpha=5\%$

Berikut ini adalah hasil yang diperoleh setelah melakukan uji korelasi konkordansi Kendall dengan dengan aplikasi SPSS :

Tabel 3

Konkordansi *Kendall* Antara Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

#### Test Statistics

N	48
Kendall's W <sup>a</sup>	.851
Chi-Square	91.326
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Diperoleh hasil konkordansi sebesar 0.851 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji signifikansi Koefisien Konkordansi *Kendall* (W) dapat dilihat dari nilai Chi-Square ( $\chi^2$ ) sebesar 91.326. Uji Chi-Square digunakan untuk menguji suatu hipotesa. Nilai  $\chi^2$  kemudian dikonsultasikan dengan nilai kritis  $\chi^2$  dengan df = 2 pada taraf signifikansi 5% adalah 5.991. Berdasarkan hasil tersebut

diketahui bahwa nilai  $\chi^2$  hitung >  $\chi^2$  tabel signifikansi 5% yaitu 91.326 > 5.991.

Dengan demikian, secara statistik H1 yang menyatakan ada hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dapat diterima.

## F. PENUTUP

### F1.Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dengan statistik non parametrik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil *crosstab* dan hasil koefisien korelasi *rank Kendall Tau* menunjukkan ada hubungan positif dengan tingkat keamatan sedang antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai meningkat atau baik.
2. Berdasarkan hasil *crosstab* dan hasil koefisien korelasi *rank Kendall Tau* menunjukkan ada hubungan positif dengan tingkat keamatan sedang antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai meningkat atau baik.
3. Berdasarkan hasil koefisien konkordansi *Kendall* menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan dengan tingkat keamatan kuat antara kompetensi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2009:8) yaitu pengalaman kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayalan.

## F2.Saran

Dengan melihat uraian kesimpulan dari penelitian tentang Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai, maka saran-saran yang dapat diberikan bagi Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yaitu :

1. Perlu adanya upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui diklat metode *off the job training* yaitu di luar tempat kerja seperti diklat teknis mengaudit dengan *software Microsoft Office*, diklat auditing dan administrasi pemerintahan, workshop pengawasan pelaksanaan anggaran dan pelatihan berjenjang serta pelatihan khusus oleh Yayasan Pendidikan Internal Audit. Simamora (1997:342) mengungkapkan dua aspek kegiatan penting yakni kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki pegawai agar dapat diaplikasikan saat bekerja. Sebaiknya auditor diikutsertakan diklat secara berkala dan berlanjut sesuai dengan kebutuhan serta merata ke semua auditor agar semua auditor mendapat kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat dan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dari diklat saat bekerja. Selain itu diklat juga perlu diisi mengenai pemahaman tujuan diadakan diklat yaitu untuk peningkatan kompetensi dan kinerja, dan bukan sekedar menjadi syarat jabatan semata.
2. Perlu adanya upaya pembinaan disiplin yang mampu meningkatkan disiplin pegawai, seperti tindakan disiplin korektif. Mangkunegara (2001:129) mengutarakan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Tindakan disiplin korektif sebaiknya diwujudkan dalam pemberian sanksi yang dilakukan secara bertahap. Tahap pertama pemberian sanksi korektif yaitu

peringatan lisan (*oral warning*) yang berupa teguran. Kemudian apabila pegawai masih tidak taat maka diberikan tahap kedua sanksi yaitu peringatan tulisan (*written warning*) yang diwujudkan dalam surat peringatan.

3. Bagi peneliti lain untuk penelitian yang selanjutnya sebaiknya penelitian dilakukan dengan metode penelitian yang lain misalnya dengan metode penelitian kualitatif. Dengan metode penelitian kualitatif peneliti dapat mengeksplorasi jawaban responden secara lebih mendalam secara langsung. Dalam penelitian kualitatif metode pengumpulan data menggunakan teknik *indepht interview* sehingga responden dapat mengungkapkan jawaban secara leluasa, dan peneliti dapat memperoleh jawaban sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian data yang diperoleh lebih akurat dan dapat mewakili dari seluruh populasi. Selain itu untuk peneliti selanjutnya, penelitian dapat ditambah dengan variabel lain misalnya pengalaman kerja atau motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. (2002). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2002). *Statistik Non-Parametrik*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James I. Ivancevich, John M. dan Dannely. James h. (1996). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta :Erlangga.
- Handoko, Hani. (2005). *Azas-azas Manajemen*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Keban, Yeremias, T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi*

- Publik: Konsep, Teori dan Isu.* Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Kerlinger, Fred, N. (1987). *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda.* Yogyakarta:Nur Cahya.
- Kessler, Robin. (2011). *Competency Based Performance Reviews (Evaluasi Kinerja Karyawan untuk Mencapai Sasaran Strategis Organisasi).* Jakarta:Penerbit PPM
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* Yogyakarta:BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta
- Masdar, Sjahrazad, dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik.* Surabaya: Airlangga University Press.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Agus Erwan dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial.* Yogyakarta:Gava Media
- Riduwan. (2008). *Skala Pengukuran Variabel-variabel penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Siegel, Sidney. (1986). *Statistik nonparametrik untuk ilmu-ilmu sosial.* Jakarta: Gramedia
- Simanjuntak, J. Payaman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: FEUI
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai;Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua.* Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono, Iral. (2000). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.* Cemerlang: Jakarta.
- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku).* Jakarta: Erlangga.
- Syafiie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik.* Jakarta:Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. (1995). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan .* Yogyakarta : Andi Offset.
- Uno, Hamzah B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara
- Utomo, Warsito. (2006). *Administrasi Publik Baru Indonesia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta:Salemba Empat
- Yusri. (2009). *Statistika Sosial:Analisis dan Interpretasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.