

HUBUNGAN KOMPETENSI PEGAWAI DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KOTA YOGYAKARTA

Madikha Arinovic, Drs. Ari Subowo M.A.

Departemen Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang, Semarang

Telepon (024) 7465407 Faksimilie (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Abstract

The Yogyakarta City Regional Development Planning Agency is an agency that focuses on the planning, coordination, evaluation and supervision of development implementation to achieve sustainable regional development goals. The decline in performance realization is the focus of research. Employee discipline is still said to be low and employee initiative to take part in training or training is still not optimal. The absence of a reward and punishment system is one of the factors in the low level of employee discipline. The aim of the research is to determine the relationship between Employee Competency (X1) and Employee Performance (Y), the Relationship between Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y), and the Relationship between Employee Competency (X1) and Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y) Yogyakarta City Regional Development Planning Agency (BAPPEDA). This research applies a quantitative approach with an explanatory type through data collection in the form of questionnaires, documentation, based on sampling techniques for 56 respondents or all employees. The analysis techniques used are the Spearman rho validity test, Cronbach's alpha reliability test, Kendall Tau correlation (τ), Kendall Concordance (W), and Determination Coefficient (R²). The research results show that there is a positive and significant relationship between Employee Competency (X1) and Employee Performance (Y) of 0.418. The correlation of other variables shows that there is a positive and significant relationship between Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y) of 0.495. Simultaneously there is a positive relationship between Employee Competency (X1) and Work Discipline (X2) with Employee Performance (Y) of 0.606 and a coefficient of determination of 64.4.%.

Keywords: Employee Competence, Work Discipline, Employee Performance, Regional Development Planning Agency

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai ialah aspek kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk Bappeda. Organisasi mana pun berharap memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Semakin banyak pegawai yang menunjukkan disiplin dan kompetensi, semakin tinggi pula kinerja dan produktivitas yang dicapai perusahaan (Belti and Osnardi, 2020). Pencapaian tujuan strategis organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Dengan demikian, kinerja pegawai sebagai aspek penting dalam kejayaan organisasi. Menurut Siagian (Riyani, 2021), terdapat beberapa aspek yang memengaruhi performa pegawai, seperti kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Performa pegawai yang baik memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi sehingga perlu ada pemberdayaan pola peningkatan

kompetensi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 pasal 2 tentang penilaian kinerja bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam pelaksanaannya, beberapa aspek penting yang ditekankan adalah pendokumentasian kinerja sebagai bukti pelaksanaan kegiatan, pemberian umpan balik secara berkelanjutan untuk perbaikan dan pengembangan, serta upaya pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai. Evaluasi kinerja pegawai mencakup penilaian terhadap hasil kerja (output/outcome) dan perilaku kerja (core values ASN), serta tindak lanjut dari evaluasi tersebut yang dapat berupa pemberian penghargaan atas kinerja yang baik atau pemberian sanksi atas kinerja yang kurang memadai.

Kompetensi pegawai merupakan aset yang sangat bernilai bagi setiap organisasi.

Kompetensi menjadi landasan penting untuk mengenali potensi yang dimiliki pegawai dan merancang program pengembangan karir yang tepat sasaran. Kompetensi pegawai tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan mengoptimalkan pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Edison, Anwar dan Komariyah (2016). Kompetensi dapat dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran mandiri. Kompetensi digunakan sebagai kriteria dalam penilaian kinerja pegawai.

Kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kedisiplinan pegawai secara langsung 2 memengaruhi pencapaian kinerja. Organisasi yang tidak memiliki tingkat disiplin yang baik akan kesulitan mewujudkan tujuan-tujuannya secara optimal. Menurut Hasibuan (2008), disiplin

memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin biasanya memiliki hubungan langsung dengan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan; jika kedisiplinan pegawai baik, maka produktivitas yang dihasilkan juga akan tinggi.

Bappeda, atau Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, memainkan peran krusial dalam merancang perencanaan pembangunan daerah yang berkelanjutan dan efektif. Sebagai lembaga teknis daerah, Bappeda berfokus pada riset dan perencanaan pembangunan. Dipimpin oleh seorang kepala badan yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah, Bappeda bertugas utama membantu kepala daerah dalam menjalankan pemerintahan di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan.

Keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Untuk menjalankan fungsinya 3 secara optimal, Bappeda memerlukan

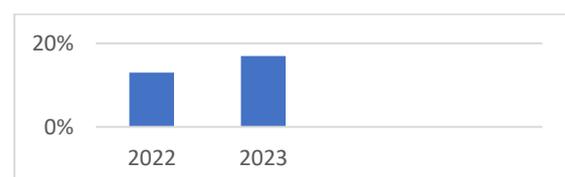
dukungan para pegawai yang berkinerja tinggi serta mempunyai kompetensi yang mumpuni. SDM yang berkualitas ini diharapkan mampu memaksimalkan penyelesaian tugas-tugas Bappeda sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga mendukung pemerintah daerah dalam melaksanakan pembangunan kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan, diperlukan adanya pegawai yang berkompeten. Namun pada kenyataannya, permasalahan paling krusial yang ada dalam Bappeda ada pada pegawainya, dimana sumberdaya manusia yang ada dalam Bappeda belum sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan fakta empiris, beban tugas yang diemban oleh Bappeda tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Analisis Jabatan mengindikasikan kebutuhan formasi sebanyak 90 pegawai, namun saat ini hanya terisi 56 pegawai (62%), sehingga terdapat

kekurangan sebanyak 34 pegawai (38%). Dari segi pendidikan, komposisi pegawai Bappeda terdiri dari berbagai jenjang, yaitu SLTA (2 pegawai), D3 (3 pegawai), D-IV (3 pegawai), S1 (31 pegawai), S2 (16 pegawai), dan S3 (1 pegawai). Dengan demikian, persentase keterisian pegawai saat ini adalah sebesar 62%.

Meskipun jika dilihat dari indikator kompetensi, Riwayat Pendidikan seluruh pegawai Bappeda sudah sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, namun pada kenyataannya masih terdapat permasalahan. Bukan hanya jumlah pegawai yang belum sesuai dengan formasi, terdapat permasalahan lain dari kompetensi pegawai, mengingat terdapat beberapa indikator dari kompetensi pegawai, salah satunya adalah pelatihan atau diklat.



Gambar 1. Diklat Pegawai

(Sumber: SIM Kepegawaian JSS)

Dari data di atas dapat dilihat jika pada tahun 2023 masih banyak pegawai yang tidak mengikuti diklat atau pelatihan. Salah satu hal yang mendasari kurangnya inisiatif pegawai dalam mengikuti pelatihan dikarenakan tidak ada sanksi yang diberikan jika pegawai tidak mengikuti diklat.

Permasalahan disiplin kerja di Bappeda cukup menonjol, terutama terkait keterlambatan dan kepulangan sebelum waktunya. Banyak pegawai tidak mematuhi jam kerja, dengan 62% di antaranya terkena sanksi pemotongan gaji akibat keterlambatan. Tingkat keterlambatan dikategorikan dari TL1 (1-30 menit) hingga TL5 (lebih dari 120 menit). Selain itu, banyak pegawai juga pulang sebelum waktunya, yang ditandai dengan kode PSW dan memiliki lima tingkat seperti keterlambatan. Meskipun pemotongan gaji sudah diterapkan, masalah ini tetap berpengaruh pada sistem monitoring dan evaluasi yang seharusnya berjalan optimal.

Bappeda Kota Yogyakarta menerapkan dua sistem penilaian kinerja pegawai. Pertama, Penilaian Kinerja 360° yang dilakukan dua kali setahun berdasarkan evaluasi dari atasan, bawahan, dan rekan kerja, sesuai jadwal Badan Kepegawaian Negara (BKN). Penilaian ini mencakup aspek seperti pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, loyalitas, capaian kinerja, adaptasi, kolaborasi, dan kepemimpinan, dengan masing-masing memiliki lima indikator.

Kedua, Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN), yang menilai pegawai berdasarkan Hasil Penilaian Kinerja, Riwayat Hukum Disiplin, Kompetensi, dan Kualifikasi. Indikatornya mengacu pada buku saku IP-ASN sebagai panduan standar penilaian.

Penilaian kinerja ASN di Bappeda Kota Yogyakarta mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011, dengan dua unsur utama: SKP (60%) dan PKP (40%). SKP menilai realisasi kerja terhadap target, sedangkan PKP menilai perilaku kerja

seperti pelayanan, integritas, dan disiplin. Hukuman bagi pelanggaran disiplin diatur dalam BKN No. 6 Tahun 2022, dengan sanksi mulai dari teguran hingga pemberhentian.

Pengembangan kompetensi PNS mengikuti LAN No. 10 Tahun 2018 melalui pelatihan klasikal (teoretis) dan non-klasikal (praktis). Namun, penilaian kinerja di Bappeda belum sesuai dengan Buku Saku IP-ASN, terbukti dari banyak pegawai yang mengisi buku saku secara asal tanpa mengikuti indikator yang ditetapkan.

Realisasi kinerja Bappeda Kota Yogyakarta secara umum melampaui target, tetapi menunjukkan tren penurunan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, yang berpotensi menjadi masalah ke depan. Penelitian ini menggunakan Teori Expectancy Victor Vroom (1964), yang menekankan hubungan antara usaha, pencapaian, dan imbalan.

Temuan Ardansyah dan Wasilawati (2014) sejalan dengan penelitian-penelitian

lain yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun penelitian Pangarso dan Susanti (2016), Rande (2016), Wibawa & Mayasari (2020), dan Natanaya (2019) juga mengungkapkan bahwa kompetensi memberikan dampak positif pada performa kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa kajian literatur, menjadi hal yang menarik untuk mengkaji secara mendalam terkait hubungan antara kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Yogyakarta dikarenakan belum terdapat penelitian terdahulu yang membahas kinerja pegawai Bappeda Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi variabel yang paling signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kompetensi pegawai terhadap

Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta?

2. Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta?
3. Apakah Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Berhubungan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang sudah dipaparkan, tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Bappeda Kota Yogyakarta

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi pegawai dan disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja pegawai

Kajian Pustaka

1. Administrasi Publik

Administrasi publik merupakan kerja sama antara individu atau lembaga untuk menjalankan tugas pemerintahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien dan efektif (Pasolong, 2010). Nicholas menekankan bahwa administrasi publik berfungsi meningkatkan hubungan pemerintah dan masyarakat serta merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan sosial.

Chandler dan Plano (dalam Keban, 2008) menjelaskan bahwa administrasi publik melibatkan pengorganisasian dan koordinasi sumber daya publik untuk merumuskan serta mengatur kebijakan. Keban (2008) menambahkan bahwa pemerintah berperan sebagai agen utama dalam mengambil tindakan yang dianggap

penting, dengan asumsi bahwa masyarakat cenderung pasif dan mengikuti kebijakan yang ditetapkan.

2. Paradigma Administrasi Publik

Paradigma-paradigma dalam administrasi publik menggambarkan evolusi pemikiran para ahli tentang peran dan tantangan bidang ini. Empat perkembangan utama yang diakui secara luas adalah

a. Old Public Administration (OPA)

Seiring dengan berbagai kritik yang disampaikan, seperti yang dipaparkan oleh Stoker (2004), paradigma model klasik Administrasi Publik kian melemah pada akhir tahun 1970-an, sehingga memberikan ruang bagi munculnya konsep Manajemen Publik.

b. New Public Administration (NPA)

Administrasi negara baru menekankan keadilan bagi seluruh warga negara. Diskriminasi sistematis oleh pemerintah, seperti keberpihakan pada kelompok tertentu dan

penindasan minoritas, dapat memicu masalah sosial serius seperti pengangguran, kemiskinan, dan keputusan. Selain tidak etis secara moral, kondisi ini juga dapat mengancam stabilitas sistem politik dalam jangka panjang.

c. New Public Management (NPM)

New Public Management (NPM) tidak senantiasa dimaknai secara seragam oleh semua pihak. Bagi beberapa orang, NPM dilihat sebagai sistem manajemen yang bersifat desentralisasi, dengan penerapan alat-alat manajemen baru seperti pengendalian, benchmarking, dan lean management. Di sisi lain, ada pula yang memahami NPM sebagai upaya memaksimalkan privatisasi terhadap berbagai aktivitas pemerintah.

d. New Public Services (NPS).

Setelah penerapan New Public Management (NPM) di sektor publik, banyak hal yang ternyata tidak sejalan dengan prinsip-prinsip pelayanan

publik. Sebagai respons terhadap hal ini, berbagai kritik terhadap NPM muncul. Paradigma New Public Service membangun pandangannya dengan mengakui bahwa warga negara adalah hal terpenting dalam pemerintahan demokratis.

3. Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan untuk mengelola tenaga kerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), MSDM bertujuan mengelola hubungan kerja secara efisien dan efektif. Kasmir (2016) menambahkan bahwa MSDM mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa MSDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan SDM. Manajer berperan dalam menciptakan sistem MSDM yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

4. Manajemen Pelayanan Publik

Manajemen pelayanan publik mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian dalam mengelola SDM, keuangan, fisik, informasi, dan politik untuk mencapai tujuan layanan. Pelayanan yang efektif meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, sementara pelayanan yang buruk berdampak sebaliknya. Fokus utama manajemen pelayanan publik adalah memastikan proses layanan berjalan tertib, lancar, dan tepat sasaran. Rinaldi (2012) menekankan bahwa citra birokrasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan publik, karena kebijakan negara dalam bidang ini tidak dapat dipisahkan dari peran birokrasi.

5. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh berdasarkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2012) terdapat beberapa

indikator yang digunakan perusahaan untuk menentukan kinerja seorang karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif. Selain itu, menurut Wanasaputra & Dewi (2017) terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu efektifitas dan efisiensi, disiplin, inisiatif serta lingkungan kerja.

6. Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Rivai (2015) menekankan bahwa kompetensi dapat diamati dalam standar kinerja tertentu. Clark dalam Mahmudah (2019) mengaitkan kompetensi dengan pemahaman tentang cara kerja yang efektif. Spencer dan Spencer (2018) menjelaskan bahwa kompetensi berhubungan langsung dengan efektivitas kerja individu. Wibowo (2012) melihat kompetensi sebagai cerminan profesionalisme, sementara Sutrisno (2017) menekankan pentingnya

sikap kerja. Dengan demikian, kompetensi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan individu di tempat kerja.

Pengukuran kompetensi yang akan digunakan didasarkan pada model Romber dalam (Riyanda, 2017), yaitu:

1. Pengalaman kerja
2. Latar belakang Pendidikan
3. Pengetahuan
4. Keterampilan

Menurut Wibowo (2012:102), terdapat sejumlah aspek yang memengaruhi kompetensi individu, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
 2. Keterampilan
 3. Pengalaman
 4. Karakteristik kepribadian
 5. Motivasi
 6. Isu emosional
 7. Kemampuan intelektual
 8. Budaya organisasi
7. Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Sinambela (2017), adalah kemampuan individu untuk bekerja konsisten sesuai aturan yang

ditetapkan. Rivai (2011) menambahkan bahwa disiplin kerja penting untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan melalui perubahan perilaku. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan manajemen untuk membangkitkan semangat dan meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2011) mendefinisikan disiplin sebagai sikap rela dan bersedia mematuhi norma, sementara Hasibuan (2016) menganggapnya sebagai kesadaran dan kemauan untuk taat pada peraturan perusahaan.

Moenir (2001) mengemukakan bahwa disiplin kerja dalam organisasi terbagi menjadi dua jenis utama yang saling berkaitan dan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja atau perbuatan. Aspek-aspek yang mencerminkan kedua jenis disiplin ini sekaligus menjadi indikator variabel disiplin kerja, antara lain:

1. Ketepatan waktu
2. Tanggung jawab

3. Ketaatan terhadap aturan.

Disiplin kerja dapat dicapai melalui beberapa aspek pendukung. Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) membedakan disiplin kerja sebagai aspek pendukung yang penting, diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuisisioner yang disebarakan kepada 56 pegawai Bappeda Kota Yogyakarta. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, berupa angka terukur (Sugiyono, 2016). Pengukuran dilakukan

dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2009).

Teknik Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan angka-angka yang disusun dalam tabel statistik.

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan dalam melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan korelasi skor pada setiap item dengan skor total dari jumlah tiap skor item.

Dwi Priyatno (2014:55) menjelaskan dalam penentuan apakah item pada setiap instrument valid atau tidak dapat dibuktikan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan item valid, sebaliknya jika lebih dari 0.05 maka item dinyatakan tidak valid.
2. Melihat perbandingan r hitung dengan r tabel. Dengan syarat valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, kemudian apabila instrument tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3. Uji Realibilitas

Konsep reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana data yang dihasilkan tetap konsisten. Sebuah kuesioner dianggap konsisten dan dapat diandalkan (reliable) jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka kuesioner tersebut dinyatakan kurang konsisten dan tidak dapat diandalkan.

4. Koefisien *Kendall Tau*

Penelitian ini menggunakan Uji Korelasi Kendall Tau untuk menguji hubungan antara dua variabel berskala ordinal dan mengukur kekuatan hubungan tersebut melalui koefisien korelasi (Sujarweni, 2014).

a. Koefisien Korelasi Rank Kendall

Tau:

$$r = \frac{S}{N(N-1)/2}$$

Keterangan:

N = Jumlah responden

S = Skor atau Nilai

r = Koefisien Korelasi Kendall

Tahu

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan kriteria sebagai berikut :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

a. Apabila $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ berarti signifikan, dan hipotesis

diterima.

b. Apabila $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ berarti tidak signifikan, dan hipotesis ditolak.

b. Koefisien Konkordansi Kendall

Tau

Koefisien Konkordansi digunakan untuk mengukur derajat asosiasi antara Kompetensi Pegawai (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dengan menilai urutan pada setiap variabel yang saling berhubungan.

$$W = \frac{S}{\frac{1}{2}k^2(N^3 - N)}$$

$$S = \sum (R_j - \frac{\sum R_j}{N})^2$$

Keterangan:

W = Koefisien Konkordansi Rank Kendall Tau

S = Jumlah kuadrat deviasi

k = Banyaknya variabel

N = Jumlah Responden

R_j = Jumlah Ranking Variabel
(Pengamat) Perobyek

Pengujian taraf signifikan dilaksanakan dengan cara memasukkan harga W kedalam rumus *Chi Square*, yaitu:

$$X^2 = k(N - 1)W$$

Keterangan:

X^2 = Test Chi Square

W = Koefisien Konkordansi

Kendall Tau

k = Banyaknya variabel

N = Jumlah Responden

Hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan Tabel distribusi X^2 adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Apabila $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% berarti sangat signifikan dan hipotesis alternatif dapat diterima.
2. Apabila $X^2_{hitung} \leq X^2_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% berarti sangat signifikan dan

hipotesis alternatif tidak dapat diterima (ditolak).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini memaparkan bahwa besarnya kontribusi nilai suatu variable (X) terhadap naik ataupun turunnya nilai dari variable lainnya (Y), Koefisien Determinasi, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Korelasi

Hasil dan Pembahasan

Kota Yogyakarta atau yang lebih sering disebut Kota Yogja, merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia dan memiliki posisi strategis sebagai pusat budaya, pendidikan, dan pariwisata. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Yogyakarta adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki

peran utama dalam perencanaan pembangunan di Kota Yogyakarta.

1. Hubungan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengolahan data, arah hubungan antara variabel kompetensi pegawai dan kinerja pegawai menunjukkan nilai positif, yaitu 0,418. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan "positif" antara kedua variabel tersebut. Hubungan positif (searah) ini berarti bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, penurunan kompetensi pegawai akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Berdasarkan analisis nilai signifikansi, tingkat keeratan hubungan, dan arah hubungan dalam uji korelasi koefisien Kendall Tau antara kompetensi pegawai

dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta, disimpulkan bahwa hubungan keduanya bersifat positif (searah), signifikan, dan berkekuatan sedang sehingga dapat dinyatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengolahan data, arah hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan nilai positif, yaitu 0,495. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan "positif" antara kedua variabel tersebut. Hubungan positif (searah) ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, dan sebaliknya, penurunan disiplin kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan nilai signifikansi, tingkat keeratan, dan arah hubungan dalam uji korelasi Kendall Tau antara disiplin kerja

dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta, disimpulkan bahwa hubungan tersebut positif (searah), signifikan, dan berkekuatan sedang sehingga dapat dinyatakan kedua variabel tersebut memiliki hubungan.

3. Hubungan Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta

Analisis pertama menggunakan uji koefisien konkordansi Kendall (W) untuk mengukur hubungan antara kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan koefisien Kendall (W) sebesar 0,606, yang mengindikasikan korelasi kuat antara variabel-variabel tersebut. Uji hipotesis menghasilkan nilai signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, koefisien

determinasi (KD) akan dihitung untuk mengukur kontribusi kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) adalah 0,644 atau 64,4%, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja pegawai. Sisanya, 33,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam pengumpulan data, seperti waktu yang terbatas dan sumber daya yang kurang, yang dapat memengaruhi hasil kuisioner. Beberapa responden mungkin tidak memberikan jawaban yang jujur atau konsisten, atau terdapat bias sosial dalam jawaban mereka. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi

dan lingkungan kerja yang kondusif, juga perlu diperhatikan. Menurut Schein (2010), budaya yang mendukung inovasi dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara Chiavenato (2014) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Faktor-faktor ini turut mempengaruhi produktivitas pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai Bappeda Kota Yogyakarta. Pada variabel kompetensi pegawai indikator pengalaman dengan skor paling rendah dengan pernyataan pengalaman kerja mempermudah pegawai memahami tugas yang diberikan. Pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, senang hati dan inisiatif menjadi skor tertinggi karena mendapatkan responden terbanyak yang menyatakan setuju dan sangat setuju.
2. Terdapat hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Bappeda

Kota Yogyakarta. Pada variable disiplin kerja pernyataan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan mendapatkan 4 responden yang memilih kurang setuju, dan pernyataan mampu bertanggungjawab atas hasil kerja dengan prosedur kerja yang sesuai aturan mendapatkan responden terbanyak menjawab setuju dan sangat setuju.

3. Terdapat hubungan positif signifikan terhadap Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Yogyakarta.

Saran

1. Memastikan bahwa ada sistem pengawasan yang efektif untuk memantau kinerja pegawai secara berkala. Hal ini bisa mencakup penilaian berkala, laporan kemajuan, atau evaluasi yang lebih terstruktur

terkait dengan proyek-proyek yang sedang berjalan.

2. Bappeda Kota Yogyakarta dapat mengadakan pelatihan rutin untuk memperbarui keterampilan pegawai, terutama yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan daerah, pengelolaan anggaran. Pelatihan mengenai teknik perencanaan partisipatif.
3. Meningkatkan inisiatif pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah, mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk pegawai agar mereka bisa lebih efisien dalam bekerja, terutama dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Daftar Pustaka

- A'izah. Tian. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bappeda Jepara Skripsi*.
- Alan Pranata, K., Landra, N., Made Dwi Puspitawati, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS, volume 3*(nomor 3), 202–216. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4086>
- Anshori, A. N., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 4*(1), 33–42.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi, 3*(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Didi Wandu, & Ahmad Maulana Hakiki. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1*(1), 22–29.

- <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310. <https://scholar.archive.org/work/f30thfpjzvbctizu47v6pht2vy/access/wayback/https://ojs.uph.edu/index.php/DJM/article/download/1004/pdf>
- Hikmah, A. N. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Isrohani, A. N., & Chaerudin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kayaba Indonesia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 307–317. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.870>
- M Alfi Rivaldi, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Milliana, Andry Stepahnie Titing, & Hendrik, H. (2023). the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *Multifinance*, 1(2), 81–94. <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>
- Noviyanti, & Brata Ismaya, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 79–88. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.109>
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Rahayu, E. (2020). Kinerja Pegawai Pada Pt . Telkom Indonesia Witel Medan. *Skripsi*,

1(3), 1–72.

Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>

Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.

Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.

Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of*

Management, Entrepreneurship and Social Science, 3(01), 367-381.

Yani, M., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16. <https://www.ijosmas.org>