KOMPETENSI PEGAWAI, DISIPLIN KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULELENG

Putu Purnawan[16]
Gede Suardana[17] suardana.virgo@gmail.com
Nyoman Suandana[18] suandana@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, dan sampel penelitian ini berjumlah 64 orang dengan teknik sampling menggunakan rumus Slovin.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, interview atau wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis secara kuantitatif melalui analisis regresi berganda, determinasi, T-test, F-test dan analisis kualitatif. Hasil uji-t untuk variabel kompetensi (X1) diperoleh t-hitung sebesar 12,015 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya di bawah 0,05. Dan t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 1,256 dengan probabilitas 0,002 yang nilainnya di bawah 0,05. Dengan demikian H1 dan H2 diterima, yang artinya secara parsial kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. Sedangkan hasil uji-f diperoleh f-hitung sebesar 79,724 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya di bawah 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi pegawai (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil uji dominan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng.

Kata kunci : kompetensi pegawai, disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai

PENDAHULUAN

Manusia adalah salah satu unsur manajemen yang paling utama dalam manajemen. Sumber daya manusia bagi suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia adalah sebuah keniscayaan dalam sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor

[16] Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2019/2020
[17] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas
[18] Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai peranan strategis didalam organisasi dan merupakan asset utama yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan tokoh sentral, agar segala aktivitas manajemen berjalan baik tentunya organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan produktif serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga efektivitas kerja pegawai meningkat. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan efektivitas kerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya" (Peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016). Sekretariat DPRD harus tumbuh menjadi unit organisasi yang dapat memberikan pelayanan prima dan mendukung setiap aktivitas DPRD, untuk menciptakan pelayanan prima harus disertai dengan kinerja pegawai yang memuaskan.

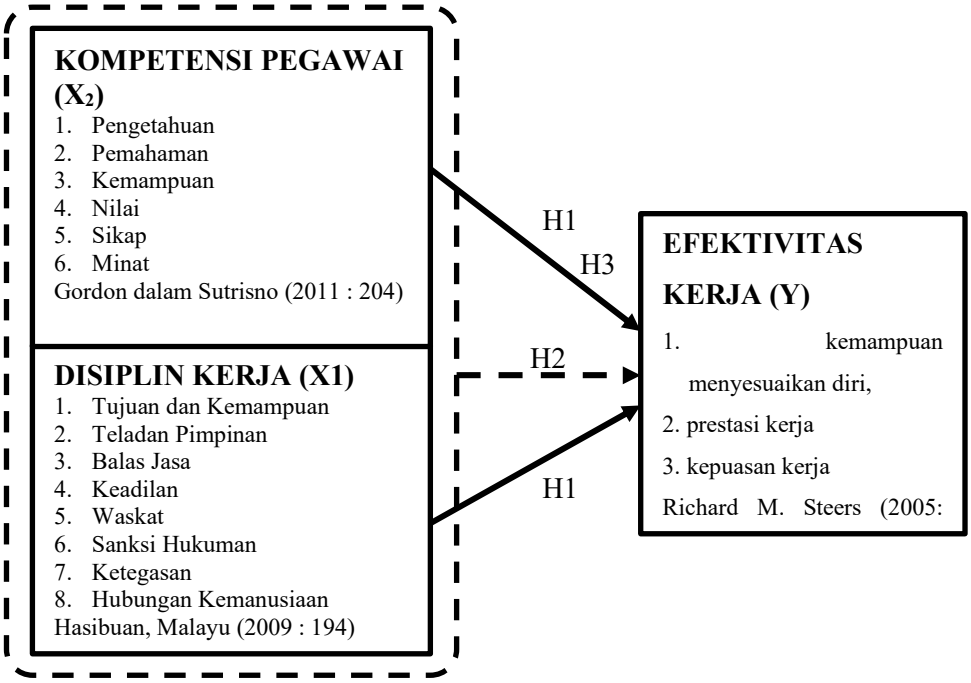
Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kabupaten yang terletak di utara Pulau Bali. Untuk melaksanakan urusan administrasi DPRD di Kabupaten

Buleleng juga memiliki Sekretariat DPRD, yaitu disebut Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Sekretariat DPRD yang dibentuk sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Mampu tidaknya Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Kompetensi pegawai dan disiplin kerja yang ada berdampak terhadap tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja dengan efektif. Terdapat beberapa permasalahan terkait efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng seperti tidak sesuainya penyelesaian pekerjaan berdasarkan ketetuan Standar Oprasional Prosedur (SOP). Pekerjaan penyelesaian pengantar rapat-rapat pimpinan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua hari, tentunya sangat mengganggu terhadap keberlangsungan organisasi. Permasalahan lain terjadi dalam pendistribusian undangan untuk rapat kerja, seharusnya pendistribusian dapat dilakukan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua sampai tiga hari, tentu membuat peserta rapat yang seharusnya memiliki waktu lebih lama untuk mempelajari materi rapat menjadi terbuang waktunya karena keterlambatan undangan yang diterima. Masalah lainnya pelayanan penyelesaian keuangan (realisasi untuk Surat Perintah Pelayanan Dinas) seharusnya selesai dalam satu hari namun dalam realisasinya dua sampai tiga hari. Permasalahan-permasalahan tersebut selain memberikan hambatan terhadap pekerjaan lain juga memberikan dampak buruk terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng”.

Kerangka Pemikiran Teoretis



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan :

——→ : H1 pengaruh parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen.

- - - → : H2 pengaruh simultan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hipotesis

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng.

H2 = kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng.

H3 = kompetensi pegawai berpengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia dan konsentrasi pada kompetensi, disiplin kerja, dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng yang berjumlah 177 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus slovin berjumlah 64 orang responden.

Berdasarkan jenis datanya, data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan data kualitatif, serta berdasarkan sumber datanya, data yang dikumpulkan yaitu berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memadukan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, teknik wawancara, dokumentasi dan kuisioner.

Untuk tahap pembuktian yang diajukan kebenarannya dianalisis dengan : 1) Uji Instrumen dan uji asumsi klasik, 2) analisis korelasi berganda, 3) analisis determinasi, 4) analisis regresi linier berganda, 4) Uji T, 5) Uji F dan 6) Uji Dominan. Untuk mengefektifkan proses analisis data diunakan bantuan aplikasi program *SPSS* versi 22.0 *for windows.*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

(1) Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dimaksudkan mengetahui tingkat ketepatan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22 for windows yaitu dengan membandingkan nilai r-hitung pada masing-masing butir instrument dengan nilai r_tabel. Jika r-hitung>r_tabel, maka butir bersifat valid atau butir berkorelasi sedangkan jika r_hitung < r_tabel, maka butir tidak valid atau butir tidak berkorelasi. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran terhadap variabel dinyatakan valid apabila nilai r hitung >0,254. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut ini :

(1) Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Berdasarkan tanggapan 64 responden terhadap variabel kompetensi pegawai, dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data diperoleh data sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel
Uji Validitas Kompetensi Pegawai X_1

Variabel Kompetensi Pegawai	Corrected Item-Total Correlation	r_tabel	Simpulan
X1_1	.379	.254	Valid
X1_2	.297	.254	Valid
X1_3	.360	.254	Valid
X1_4	.382	.254	Valid
X1_5	.464	.254	Valid
X1_6	.430	.254	Valid

Sebagaimana disajikan dalam tabel di atas, variabel kompetensi pegawai terdiri dari enam indikator. Masing-masing indikator diuraikan dalam bentuk butir-butir pernyataan sebanyak 6 butir pernyataan. Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa total korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel kompetensi pegawai bernilai di atas 0,254 sehingga kuisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

(2) Uji Validasi Variabel Disiplin kerja (X_2)

Penelitian dilakukan terhadap 64 orang responden, dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X_2), alat pengumpulan data dengan mempergunakan kuesioner. Hasil uji validitas instrument variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Kompetensi Pegawai	Corrected Item-Total Correlation	r_tabel	Simpulan
X2_1	.484	.254	Valid
X2_2	.587	.254	Valid

X2_3	.433	.254	Valid
X2_4	.545	.254	Valid
X2_5	.492	.254	Valid
X2_6	.479	.254	Valid
X2_7	.612	.254	Valid
X2_8	.501	.254	Valid

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa total korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel disiplin kerja bernilai di atas 0,254 sehingga kuesioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

(3) Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja

Penelitian dilakukan terhadap 64 orang responden. Penelitian dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel efektivitas kerja (Y), alat pengumpulan data dengan mempergunakan kuesioner.

Tabel
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel Efektivitas Kerja	**Corrected Item-Total Correlation**	**r_tabel**	**Simpulan**
Y1	.464	.254	Valid
Y2	.533	.254	Valid
Y3	.373	.254	Valid
Y4	.586	.254	Valid
Y5	.543	.254	Valid
Y6	.416	.254	Valid
Y7	.262	.254	Valid
Y8	.265	.254	Valid
Y9	.627	.254	Valid
Y10	.580	.254	Valid

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa total korelasi pada masing-masing item pernyataan pada variabel efektivitas kerja bernilai di atas 0,254 sehingga kuisioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid.

(2) Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji instrument yang reliable, dimana instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Arikunto (1998:170) mengemukakan bahwa "uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun cukup dapat digunakan sebagai alat pengumpul data". Uji reliabilitas dapat diketahui melalui kolom *Cronbach's Alpha* sebagai nilai r_hitung kemudian dibandingkan dengan r_tabel. Jika nilai alpha r_hitung > r_tabel maka item dinyakan realibel dan demikian juga sebaliknya.

Setelah item pernyataan dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas Suatu instrumen dinyatakan reliabel atau handal, apabila koefisien reliabilitas (α) lebih besar dari 0,6. Koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Kompetensi Pegawai	.712	.712	6
Disiplin Kerja	.810	.810	8
Efektivitas Kerja	.806	.806	10

Sumber :*Hasil Pengolahan data dengan SPSS 22,00*

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi pegawai (X_1) bernilai 0,712, variable disiplin kerja (X_2) bernilai 0,810, dan variabel Efektivitas Kerja (Y) bernilai 0,806, berdasarkan hasil penelitian di atas semua variabel bernilai di atas 0,6 sehingga kuisioner bersifat reliabel. Hal ini menunjukkan kuisioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 22,0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

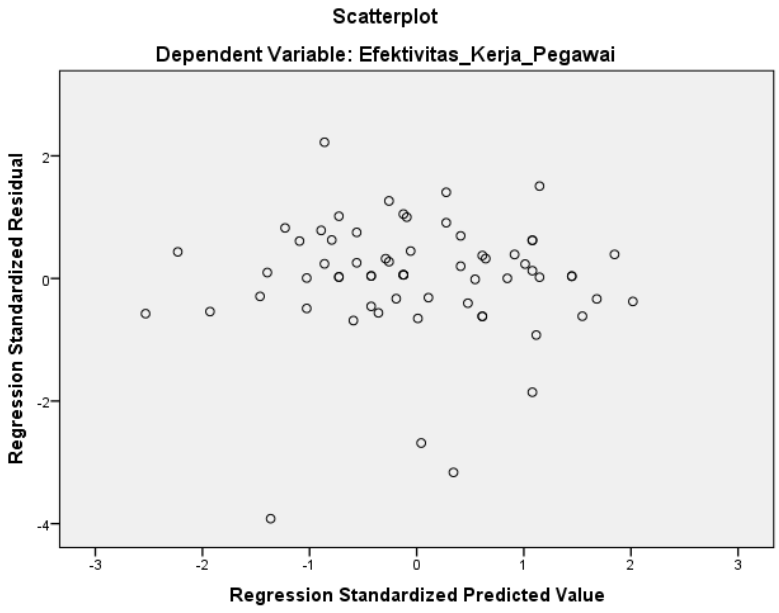
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Pegawai	0,964	1,038	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,964	1,038	Bebas Multikolinieritas

Sumber :Hasil Pengolahan data dengan SPSS 22,00

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, karena nilai-nilai VIF dari setiap variabel bebas berada di bawah nilai 10. Semua nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresinya memenuhi asumsi klasik.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji hereroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke obseervasi lain. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskodastisitas dalam model persamaan regresi dapat menggunakan gambar/chart model scatterplot dengan program SPSS versi 22 for windows. Model regresi akan heteroskodastik bila data akan berpencar disekitar angka nol pada sumbu y dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

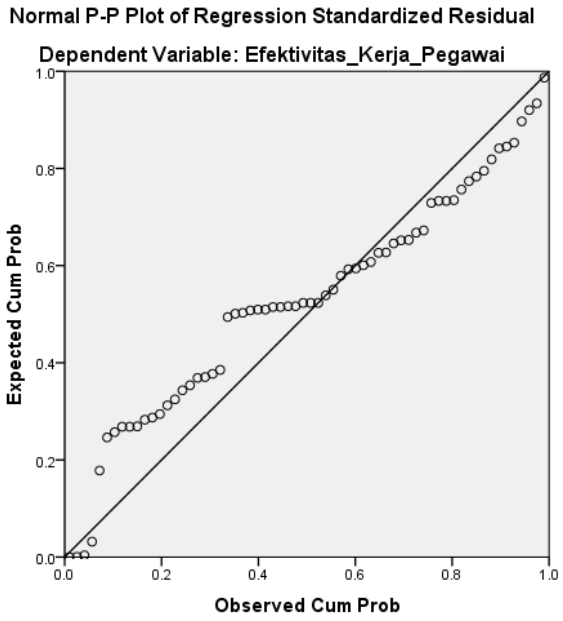


Gambar
Diagram Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan grafik *P Plot of Regresssion Standardixed Residual.* Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar 5.2.



Gambar

Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5.1 dan 5.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa *Kolmogrov-Smirnov* dan *P-P Plots* menunjukkan pola distribusi normal. Pada gambar di atas juga dapat dilihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal.

Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara Kompetensi Pegawai (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas Kerja (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng secara serentak. Nilai koefisien korelasi berganda hasil analisis diperoleh 0,850, hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 22.00 sebagai berikut.

Tabel
Uji Korelasi Linier Berganda
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850[a]	.723	.714	2.01710	2.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi_Pegawai
b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Pegawai

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Tabel
Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.091	3.482		.888	.378
	Kompetensi_Pegawai	. 965	080.	.824	12.015	. 000
	Disiplin_Kerja	. 216	. 142	. 105	1.526	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari coefficients[a] di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Efektivitas Kerja = α + β1 kompetensi pegawai + β2 disiplin kerja + ɔ apabila nilai pada tabel 5.12 di atas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut: (Y) = 3,091 + 0,965 X_1 + 0,216 X_2

Keterangan :
a = Konstanta
Y = Efektivitas Kerja
X1 = Kompetensi Pegawai
X2 = Disiplin Kerja

1) Konstanta (a) = 3,091 apabila kompetensi pegawai dan disiplin kerja ditiadakan maka nilai efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng bernilai tetap sebesar 3,091 satuan.
2) Koefisien kompetensi pegawai memberikan nilai sebesar + 0,965 yang berarti bahwa jika kompetensi pegawai semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,965 satuan.
3) Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,216 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka efektivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,216 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

Tabel
Hasil Regresi Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.091	3.482		.888	.378
	Kompetensi_Pegawai	. 965	080.	.824	12.015	. 000
	Disiplin_Kerja	. 216	. 142	. 105	1.526	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

a. Uji t (Variabel Kompetensi Pegawai)

Perumusan hipotesis :

Ho : βi = 0 ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kompetensi pegawai secara parsial dengan efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

Ha : βi ≠ 0 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi pegawai secara parsial dengan efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi pegawai, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti kompetensi pegawai secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hipotesis pertama untuk variabel kompetensi pegawai yang diajukan diterima.

b. Uji t (Variabel Disiplin Kerja)

Perumusan hipotesis :

Ho : βi = 0 ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

Ha : βi ≠ 0 ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng,

Berdasarkan tabel 5.13 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hipotesis pertama untuk variabel disiplin kerja diterima.

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel
Hasil Regresi Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.747	2	324.374	79.724	.000[b]
	Residual	248.190	61	4.069		
	Total	896.938	63			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi_Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan batas signifikansi maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

3) Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dominan memengaruhi variabel terikat dengan membandingkan nilai *standardized coefficient beta* dari setiap

variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil olahan dengan program SPSS versi 22.00 pada tabel 5.13 diketahui variabel kompetensi pegawai merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng dengan koefisien beta 0,824. Hal ini berarti kompetensi pegawai mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap efektivitas kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel efektivitas kerja. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850[a]	.723	.714	2.01710	2.285

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi_Pegawai
b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja_Pegawai
Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel *model summary* tabel 5.15 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 72,3% (*R Square* x 100%) terhadap Efektivitas Kerja kerja, sedangkan sisanya sebesar 27,7% (100% - 71,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1) Variabel komptensi pegawai dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.
2) Variabel komptensi pegawai dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.
3) Variabel komptensi pegawai merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Komptensi pegawai merupakan faktor yang dominan memengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng, oleh sebab itu komptensi pegawai perlu diperhatikan berkaitan dengan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang diliki oleh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Didukukng oleh disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pembagian tugas yang bersifat adil dengan menyesuaikan kemampuan masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek.* Bandung: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek.* Bandung: Rineka Cipta.

Azwar Saifuddin, 2001. *Metode Penelitian,* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

David Stephen P. Robbins. 2000. Human Resources Management Concept and Pratices. Jakarta, PT. Preenhalindo.

Daft, Richard L. 2003. Manajemen. Edisi Kelima. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.

Departemen Pendidikan Nasional. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.

Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Engkoswara, (2010) Paradigma Manajemen Pendidikan. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.

G.R. Tery, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yokyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu SP, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sastradipoera, Komaruddin. (2001). Sejarah Pemikiran Ekonomi. Kappa-Sigma. Bandung

Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Lijan. (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sondang P. Siagian 2009 Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan kompetensi SDM: Teori,Dimensipengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung*, CV Alfabeta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung*, CV Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.

T. Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Terry, George R., Rue, Leslie W., 2014. Dasar – Dasar Manajemen, Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.

Toha, Mifatah. 2005. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.