



JURNAL

Manajemen & Kewirausahaan

Volume 6 Nomor 2 - Desember 2009

-  Analisis Pengaruh Produktivitas Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Belajar Siswa SDN Pondok Aren Tangerang
-  Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan
-  Pengaruh Motivasi para Guru Terhadap Efektifitas Proses Belajar Mengajar pada Institusi St. Joseph International School Jakarta
-  Identifikasi Hubungan antara Contact Personnel, Kualitas Pelayanan dan Kualitas Relational pada Usaha Jasa Perhotelan
-  Analisis Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BCA (Studi Kasus pada Bank BCA KCP Mega Kuningan)
-  Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Atribut Jasa Warnet Studi Kasus pada Warnet 7 Seconds, Grand Mal Bekasi
-  Analisis Investasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Buaran Klender
-  Pengaruh Operating Profit Margin dan Return on Equity Terhadap Price Book Value Saham Perusahaan Kimia di Bursa Efek Indonesia

ISSN 1858-1048



JURNAL

MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN

Volume 6 Nomor 2 - Desember 2009

- ◆ *Analisis Pengaruh Produktivitas Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Siswa SDN Pondok Aren Tangerang*
- ◆ *Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan*
- ◆ *Pengaruh Motivasi para Guru Terhadap Efektifitas Proses Belajar Mengajar pada Institusi St. Joseph International School - Jakarta*
- ◆ *Identifikasi Hubungan antara Contact Personnel, Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Relational pada Usaha Jasa Perhotelan*
- ◆ *Analisis Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BCA (Studi Kasus pada Bank BCA KCP Mega Kuningan)*
- ◆ *Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Atribut Jasa Warnet Studi Kasus Pada Warnet 7 Seconds, Grand Mal Bekasi*
- ◆ *Analisis Investasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Buaran Klender*
- ◆ *Pengaruh Operating Profit Margin dan Return on Equity Terhadap Price Book Value Saham Perusahaan Kimia di Bursa Efek Indonesia*

ISSN 1858-1048



JURNAL

MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN

Volume 6 Nomor 2 - Desember 2009

DAFTAR ISI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI DARI REDAKSI DAFTAR ISI

<i>Analisis Pengaruh Produktivitas Kerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Siswa SDN Pondok Aren Tangerang (Drs. M. As'ari, MM dan Majemu, S.E.).....</i>	81 - 90
<i>Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan. (Drs. Jayadi, MM dan Wawan, S.E.).....</i>	91 - 100
<i>Pengaruh Motivasi para Guru Terhadap Efektifitas Proses Belajar Mengajar pada Istitusi St. Joseph International School - Jakarta (Dra. Anik Ariyanti, M.M. dan Leonardo Naibaho, S.E.).....</i>	101 - 110
<i>Identifikasi Hubungan antara Contact Personnel, Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Relational pada Usaha Jasa Perhotelan (Diena Mutiara Lemy, M.M.).....</i>	111 - 120
<i>Analisis Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Bank BCA (Studi Kasus pada Bank BCA KCP Mega Kuningan) (Y.I. Gunawan, S.E., M.M. dan Yopi A. Sulaeman, S.E.).....</i>	121 - 130
<i>Analisa Kepuasan Konsumen Terhadap Atribut Jasa Warnet Studi Kasus Pada Warnet 7 Seconds, Grand Mal Bekasi (Drs. Rokhmad Slamet, M.M. dan Princessa Devi Sugiharto, S.E.).....</i>	131 - 139
<i>Analisis Investasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Buaran Klender (Susanti Widiastuti, S.E., M.M. dan Siti Nurhayati, S.E.).....</i>	140 - 151
<i>Pengaruh Operating Profit Margin dan Return on Equity Terhadap Price Book Value Saham Perusahaan Kimia di Bursa Efek Indonesia (Anna Wulandari, S.E., M.M.)</i>	152 - 160

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN DEPARTEMEN PERTAHANAN

Oleh:
Drs. Jayadi, MM.
Wawan, S.E.

ABSTRAK

Pencapaian disiplin dan kompetensi kerja pegawainya belum memenuhi standar kinerja yang ideal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mengambil obyek penelitian pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan. Sumber data primer berupa kuesioner diberikan kepada 75 responden. Data penelitian diuji validitas, reliabilitas, dan normalitasnya, kemudian dianalisis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,235 + 0,424X_1 + 0,442X_2$. Kontribusi disiplin dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38%. Hasil hipotesis dengan uji-t dan uji-F menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci: disiplin, kompensasi, kinerja

I. PENDAHULUAN

Sesuai Undang - Undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian, ada jaminan kedudukan serta kepastian hukum bagi pegawai negeri untuk mengatur dan menyusun aparatur yang bersih dan berwibawa. Hal tersebut juga telah digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 dalam Bab IV mengenai bidang Aparatur Negara disebutkan antara lain, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektif dalam seluruh jajaran administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kedisiplinan pegawai negeri.

Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Tetapi dalam kenyataan dilapangan masih banyak ditemukan pegawai negeri yang kurang mengerti dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sebagai Abdi Negara, sehingga perlu pengamatan lebih lanjut tentang hal ini. Pelaksanaan UU No.43 Tahun 1999 yang berkaitan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sering tidak sejalan dengan pelaksanaan sehari-hari.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat.

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melaksanakan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Faktor kompetensi juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi, karena tingkat kemampuan sangat menentukan berhasilnya tugas yang diberikan, penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan berhasil tidaknya misi pemerintah karena merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Berdasarkan uraian diatas, betapa pentingnya disiplin dan kompetensi dalam bekerja untuk memenuhi standar kerja yang ideal maupun dalam peningkatan kinerja pegawai. Pada Ditjen Potan Dephan, pencapaian disiplin dan kompetensi kerja pegawainya belum memenuhi standar kinerja yang ideal. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Kompetensi juga tampak masih rendah, hal ini terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas masih lambat dan kurang memuaskan.

II. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara parsial, pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan,.

III. KAJIAN TEORI

A. Disiplin

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid, Unaradjan : 2004. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Kata ini antara lain berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, mental, serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Sehubungan dengan definisi tersebut, kata ini juga berarti hukuman

atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan.

Siswanto (2003:278) bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya bagaimana mewujudkan disiplin yang baik dalam suatu organisasi, dijelaskan oleh Ordway Tead (dalam Moenir, 2001: 183) bahwa disiplin yang baik dapat diwujudkan dan dijamin melalui peraturan yang (a) sedapat mungkin terperinci dan terpisah; (b) cukup singkat dan sederhana; (c) sedapat mungkin jelas sehubungan dengan adanya sanksi/hukum.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:190) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, yang tertulis maupun tidak.

Sementara itu, menurut Moenir (1996:7) disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan atau pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana mempertahankan adanya eksistensi organisasi. Sedangkan Soegeng Pridarminto (1994:23) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan/atau ketertiban. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah kesetiaan, loyalitas, taat/patuh, bertanggung jawab, kerjasama/kolaborasi, sikap/perilaku.

Disiplin menurut T. Hani Handoko (1997: 208-209) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kedisiplinan yaitu :

- a. Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Dalam Undang-undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 bahwa peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Keharusan yang akan dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah :

- a. Menepati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- b. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan.

Larangan yang dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil:

- a. Menjadi Pegawai Negera Asing tanpa ijin Pemerintah.
- b. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan martabat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat,

penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Peraturan Disiplin dan Tata Tertib Personil Dilingkungan Ditjen Potan Dephan

1. Dasar :

- a. Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor : PER/01/M/VIII/2005 tanggal 25 Agustus 2005 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pertahanan.
- b. Surat Edaran Karo Kepegawaian Setjen Dephan Nomor : SE/28/X/2006 tanggal 9 Oktober 2006 tentang Disiplin dan Tata Tertib Personil dilingkungan Dephan.

2. Sesuai dengan dasar tersebut, dalam rangka meningkatkan disiplin dan tata tertib personil dilingkungan Ditjen Potan Dephan sebagai upaya mengoptimalkan etos kerja dengan ini disampaikan penekanan pada tata cara menerima telepon, tata cara penghormatan di luar ruangan dan di dalam ruangan, tata cara masuk ruang atasan, dan tata cara memasuki pintu gerbang kantor, pelaksanaan apel pagi dan apel siang, tata cara lapor pada saat apel, taat tertib kebersihan, dan tata tertib berpakaian.

B. Kompetensi

Konsep kompetensi untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh A. Usmara (2002: 101) yang mendefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dalam memberikan hasil yang diinginkan. Kompetensi menurut Stephen P. Robbin (2006:52) adalah penilaian kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu yang terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sedangkan kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam menilai kompetensi:

- 1). Membandingkan individu yang secara jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
- 2). Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan pada pengukuran responden seperti test pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban. Prediktor yang terbaik atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang adalah mengetahui apa yang dipikirkan individu secara spontan dalam situasi yang tidak terstruktur.

Semua jenis kompetensi yang bersifat non-akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, managerial skills, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi kinerja individu dalam pekerjaannya dan tidak berbeda secara signifikan bila ditinjau dari aspek ras, jender dan sosio ekonomi status.

B. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja pelaksana/petugas dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Di dalam melaksanakan penilaian kinerja sebaiknya kita diharapkan melakukan diagnosis kerja agar lebih jeli menentukan faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab kinerja baik dan buruk (Ilyas, 2001). Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai hasil kerja yang paling umum digunakan, karena penilaian kinerja biasanya digunakan sebagai penentu kinerja yang ampuh dimana penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah. (Timpe, 1993).

Penilaian kinerja merupakan proses untuk menaksir dan mengevaluasi kinerja perorangan, dimana evaluasi kinerja hanyalah salah satu bagian dari manajemen kinerja. Dalam metode evaluasi kinerja ada tiga metode yang digunakan yaitu: (Bacal, 2001)

1. Penilaian (rating); merupakan sistim penilaian yang sering dipergunakan, tetapi proses ini cacat bila dijadikan satu metode untuk menaksir dan mengelola kinerja.
2. Sistem penilaian peringkat (ranking); merupakan sistim memperbandingkan satu dengan lainnya dan menentukan apakah seseorang lebih baik, setara ataupun lebih buruk dibandingkan rekan kerja.
3. Berdasarkan tujuan (objective based); dilakukan berdasarkan tujuan, standar atau target yang ingin dicapai dan berfokus pada pengembangan.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2002:78). Penilaian kinerja merupakan proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen, (Ilyas, 2001). Tujuan penilaian kinerja biasanya dilaksanakan sekali setahun dengan cara membandingkan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan uraian pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja yang utama adalah sebagai berikut: (Ilyas, 2001)

- 1) Penilaian kemajuan personel, digunakan sebagai informasi untuk menilai efektifitas manajemen sumber daya manusia.
- 2) Penilaian pengembangan, sebagai informasi untuk mengembangkan personel seperti mutasi, promosi, rotasi dan penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja dapat dibedakan atas beberapa metode yaitu : (Ilyas, 2001).

- 1). Penilaian teknik esai. Penilaian ini meliputi prestasi, kerjasama, pengetahuan tentang pekerjaan. Dalam hal ini penilaian dilakukan oleh atasan secara menyeluruh atas hasil kerja bawahan.
- 2). Penilaian komparasi. Penilaian didasarkan atas perbandingan hasil

- pelaksanaan pekerjaan seorang personal dengan personal lainnya.
- 3). Penilaian daftar periksa. Penilaian dilakukan dengan menggunakan check list, berupa komponen tingkah laku dalam bekerja yang diberi bobot 'ya' atau 'tidak'.
 - 4). Penilaian langsung ke lapangan.
 - 5). Penilaian didasarkan perilaku.
 - 6). Penilaian berdasarkan insiden kritikal. Penilaian dilakukan atas dasar insiden kritis yang dilaksanakan atasan, melalui pencatatan atau perekaman peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.
 - 7). Penilaian didasarkan efektifitas, menggunakan sasaran institusi sebagai indikasi penilaian kerja.
 - 8). Penilaian berdasarkan peringkat. Metode penilaian berdasarkan pembawaan (trait based evaluation) yang ditampilkan oleh personel. Unsur penilaian dalam metode ini adalah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerjasama, kepemimpinan dan sebagainya.

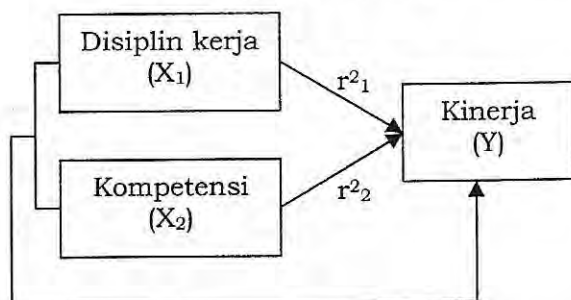
IV. METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja. Kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 1.

Kerangka pemikiran



Disiplin (X_1) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Indikator Disiplin yaitu sikap dalam proses menjalani pekerjaan seperti saat mengawasi dan mengakhiri tugas, bisa memilah kepentingan pribadi dengan kepentingan institusi, dorongan pimpinan, adanya penegakkan kedisiplinan, implikasinya ke hasil pekerjaan.

Kompetensi (X_2) adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dalam memberikan hasil yang diinginkan. Indikator kompetensi meliputi penguasaan deskripsi tugas, keterampilan tugas pegawai, keterampilan pegawai menggunakan fasilitas dan media, keterampilan pegawai dalam menyelenggarakan proses evaluasi sebelum dan sesudah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, komitmen pegawai terhadap tugas dan fungsinya, serta disiplin.

Kinerja Pegawai (Y) adalah penampilan hasil karya personal, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Indikator kinerja pegawai adalah kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kreativitas atau prakarsa, kerjasama, tanggung jawab, dan kepemimpinan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner yaitu teknik mengumpulkan data menggunakan instrumen pengumpul data, di mana antara pengumpul data dengan responden (sumber data) tidak terjadi wawancara dan tatap muka langsung.
- b. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis, terutama dari dokumen dan arsip serta laporan yang ada pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan.
- c. Observasi yaitu memperhatikan obyek penelitian secara langsung dan melakukan pencatatan sistematis dalam pengamatan terhadap para pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan yang berjumlah 294 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan yang karakteristiknya hendak diuji. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + Ne^2) \\ &= 294 / (1 + 294 (0,1)^2) \\ &= 74,61 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \end{aligned}$$

Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling yaitu suatu metode atau teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket/ kuesioner yang sifatnya tertutup. Penelitian ini merupakan penelitian sikap atau persepsi seseorang terhadap suatu objek, sehingga skala untuk instrumen menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju).

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai rProduct Moment (nilai rhitung > dari nilai rProduct Moment). Sedangkan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally, 1967).

Uji Model Regresi dilakukan dengan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang "baik" adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menyebar jauh dari data semula (Singgih Santoso, 2004: 36). Kriteria Pengujian :

Ho diterima : Jika probabilitas > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Ho ditolak : Jika probabilitas < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

C. Metode Analisis Data.

Untuk membuktikan pengaruh Disiplin dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan, dilakukan dengan beberapa analisis yakni :

1. Regresi Linier Berganda untuk melakukan peramalan besarnya nilai terikat (Y) bila nilai variabel bebas (X) telah diketahui atau sebaliknya. Persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Skor responden dari Y (variabel nilai Y/variabel terikat)

a = Nilai Konstan variabel Y

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel nilai X (variabel bebas)

e = nilai error

2. Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara prosentase. Rumus koefisien determinasi adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi.
3. Uji Hipotesis untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis, maka dilakukan uji hipotesis, baik uji parsial (t-test) terhadap koefisien regresi maupun uji simultan (F-test).
 - a. Uji t (t-test). Penentuan nilai kritis menggunakan tabel distribusi normal dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Kriterianya :
Jika nilai t-test > nilai t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.
Jika nilai t-test < nilai t-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.
 - b. Uji F (F-test) merupakan uji simultan (bersama-sama) untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Perumusan Hipotesis Penelitian :

- a. Hipotesis Nol (H_0) : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).
- b. Hipotesis Alternatif (H_a) : terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X_1) dan Kompetensi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Ketentuan menolak atau menerima hipotesis adalah jika nilai $F_{test} >$ nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima; sedangkan jika nilai $F_{test} <$ nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

V. PEMBAHASAN

A. Gambaran Ditjen Potan Departemen Pertahanan

Departemen Pertahanan merupakan bagian dari Pemerintah dibidang Pertahanan Negara dan sebagai Ujung Tombak penangkal ancaman baik dari luar maupun dari dalam negeri dirumuskan dalam Undang-Undang RI No.3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara. Pertahanan Negara merupakan faktor yang sangat hakiki dalam menjalani kelangsungan hidup suatu negara, tanpa mampu mempertahankan diri terhadap ancaman baik dari luar maupun dari dalam negeri suatu negara tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya.

Pengelolaan pertahanan negara merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara yang ditujukan untuk melindungi kepentingan nasional dan mendukung kebijakan nasional di bidang pertahanan. Kepentingan nasional dimaksud adalah melindungi kedaulatan negara dan menjaga keutuhan wilayah NKRI, melindungi keselamatan dan kehormatan bangsa dan ikut serta secara aktif dalam usaha-usaha perdamaian dunia. Kepentingan nasional tersebut bersifat dinamis dan selalu dipengaruhi oleh perkembangan lingkungan strategis, baik pada lingkup nasional, regional maupun global dan mencakup kepentingan keamanan nasional, ekonomi nasional dan kesejahteraan nasional.

Sejarah Singkat Perkembangan Ditjen Potensi Pertahanan Dephan adalah Direktorat yang berada dibawah Setjen Dephan adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf yang mempunyai tugas membina, sosialisasi, menyelenggarakan, koordinasi tugas dan fungsi Dephan bidang Potensi Pertahanan melalui Departemen, Lembaga-lembaga negara, Instansi Pemerintah dan Swasta, Ormas, Parpol, sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

Ditjen Potensi Pertahanan Dephan menitik beratkan pada lingkup Komponen Pendukung dan Komponen Cadangan. Komponen Pendukung pada prinsipnya

adalah elemen-elemen Sumberdaya nasional di bagi dalam 5 segmen yaitu : Para militer, Tenaga Ahli/ profesi, Industri, SDAB dan Sarprasnas serta semua Warga Negara sebagai Individu maupun sebagai anggota Ormas tidak membentuk kekuatan nyata yang dapat di mobilisasi menghadapi ancaman dalam perlawanan bersenjata secara fisik, pada saat mobilisasi Komponen Pendukung bersifat Non Kombatan.

Ditjen Potensi pertahanan untuk kepentingan pertahanan negara diperlukan adanya suatu kebijakan serta petunjuk yang berupa konsepsi kebijakan pembinaan secara umum dengan substansi bahasan tentang apa yang dibina, siapa yang membina dan bagaimana membinanya yang merupakan implementasi dari pembinaan potensi sumdanas untuk kepentingan pertahanan negara, yang diselenggarakan atas kerja sama antara Departemen Pertahanan sebagai penyelenggara fungsi pemerintah di bidang pertahanan dengan Departemen atau instansi lainnya yang terkait sebagai pembina sumberdaya nasional di daerah, sehingga hal ini perlu di rumuskan bersama. Demikian halnya pembinaan yang akan dilaksanakan oleh Mabes TNI dan masing-masing Angkatan juga perlu di susun dan diharapkan mengacu pada Kebijakan Dirjen Potensi Pertahanan agar penyelenggaraan pembinaan potensi sumdanas untuk kepentingan pertahanan negara dapat terfokus menuju kepada sasaran yang telah di tentukan :

- a. Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang potensi pertahanan;
- b. Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang potensi pertahanan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan kesadaran bela negara, potensi sumber daya manusia, potensi sumber daya alam dan buatan serta potensi sarana dan prasarana;
- d. Pemberian bimbingan, supervisi teknis dan evaluasi di bidang potensi pertahanan;
- e. Administrasi dan manajemen Ditjen.

Visi Dirjen Potensi Pertahanan adalah pembinaan kesadaran bela

negara dimulai sejak dini, dan mewujudkan potensi sumberdaya nasional menjadi sumberdaya pertahanan yang berdaya guna dan berhasil guna sebagai komponen pertahanan dalam rangka mendukung terciptanya pertahanan negara yang tangguh demi mempertahankan keutuhan dan kedaulatan NKRI. Sedangkan misinya:

1. Menyelenggarakan pengelolaan sumber daya nasional untuk kepentingan pertahanan negara melalui penyusunan kebijakan pelaksanaan dan penetapan kebijakan dan standardisasi teknis potensi pertahanan.
 2. Mewujudkan dan meningkatkan kesadaran bela negara bagi setiap warga negara melalui pembinaan kesadaran bela negara agar memiliki sikap mental dan semangat bela negara yang mencakup kecintaan pada tanah air dan kerelaan berkorban.
 3. Mewujudkan pengembangan potensi sumber daya manusia agar memiliki kemampuan sebagai komponen pertahanan untuk mendukung kepentingan pertahanan negara secara dini.
 4. Menyelenggarakan pembinaan dan pendayagunaan sumberdaya alam dan buatan dalam rangka menyiapkan logistik wilayah dan cadangan materiil strategis untuk pertahanan negara.
 5. Menyelenggarakan pembinaan dan pendayagunaan sarana dan prasarana nasional agar dapat mendukung pertahanan negara.
- Strategi yang ditempuh guna mewujudkan visi dan misi itu adalah :
1. Penyiapan dini sumber daya nasional untuk kepentingan pertahanan negara
 2. Keterpaduan pembinaan potensi pertahanan
 3. Pendayagunaan sumber daya nasional untuk kepentingan pertahanan negara.

B. Analisis Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian validitas pada masing-masing 12 butir pertanyaan dari variabel disiplin, kompetensi dan kinerja yang diujicobakan kepada 75 orang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan memiliki tingkat validitas yang tinggi

karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r Product Moment = 0,227 dengan taraf signifikansi 5% dan $n = 75$. Jadi 36 butir pertanyaan pada variabel disiplin, kompetensi dan kinerja adalah valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Pengujian Validitas Variabel Disiplin, Kompetensi dan Kinerja

NO.	r _{hitung}		
	Disiplin	Kompetensi	Kinerja
1	0,443	0,386	0,413
2	0,448	0,379	0,614
3	0,350	0,337	0,553
4	0,466	0,454	0,767
5	0,706	0,443	0,660
6	0,494	0,572	0,617
7	0,489	0,612	0,617
8	0,598	0,620	0,642
9	0,586	0,734	0,627
10	0,537	0,646	0,733
11	0,285	0,638	0,627
12	0,552	0,627	0,573

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pengujian reliabilitas pada masing-masing 12 butir pertanyaan dari variabel disiplin, kompetensi dan kinerja menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,838 untuk variabel disiplin, 0,840 untuk variabel kompetensi, dan 0,901 untuk variabel kinerja. Karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan pada variabel disiplin, kompetensi dan kinerja reliabel

Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel disiplin (X_1) sebesar 1,841 dengan probabilitas 0,212 dan nilainya di atas $\alpha = 0,05$ artinya variabel disiplin berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Kompetensi (X_2) sebesar 1,516 dengan probabilitas 0,070 dan nilainya di atas $\alpha = 0,05$ artinya hipotesis nol diterima atau variabel kompetensi berdistribusi secara normal.

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada nilai

kuantitatif X1 dan X2 terhadap Y. Hasil analisa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja menunjukkan bahwa (lihat lampiran):

1. Persamaan regresi adalah:

$$Y = 1,235 + 0,424X_1 + 0,442X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung arti bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar 0,380 artinya kontribusi disiplin dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38%. Selebihnya sebesar $100 - 38\% = 62\%$ kontribusi dari faktor lainnya, seperti faktor: motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

3. Uji signifikansi parsial (Uji Statistik t). Berdasarkan dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k)$, dan taraf kesalahan 5%, dk pembilang 2 dan dk penyebut = 75, maka nilai t-tabel = 1,666.

$$t\text{-hitung } X_1Y = 4,065 > t\text{-tabel} = 1,666$$

$$t\text{-hitung } X_2Y = 4,434 > t\text{-tabel} = 1,666$$

Setelah melalui uji t dan memperoleh hasilnya seperti yang tertera diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

a. X_1Y : H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. X_2Y : H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

4. Uji signifikansi simultan (uji statistik F) Berdasarkan dk pembilang = k dan dk penyebut = $(n - k - 1)$, dan taraf kesalahan 5%, dk pembilang 2 dan dk penyebut = 75, maka diperoleh nilai F-tabel = 2,727.

Hasil SPSS Nilai F-hitung sebesar 22,070. Nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan Tabel distribusi Fisher F untuk mengetahui hipotesis secara simultan. Dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel maka dapat disimpulkan bahwa

X_1X_2Y : H_a diterima dan H_o ditolak, artinya secara simultan Disiplin kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ternyata pengaruh parsial disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan uji hipotesis sangat signifikan, demikian pula pengaruh secara simultan Disiplin dan Kompetensi Pada Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Departemen Pertahanan sangat signifikan, atau dapat diartikan sangat berpengaruh. Dilihat dari hasil determinasi ganda/R-square menunjukkan nilai 38%, artinya kontribusi disiplin dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38%.

VI. KESIMPULAN

a. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana t_{hitung} ($4,065 > t_{tabel}$ (1,666));

b. Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana t_{hitung} ($4,434 > t_{tabel}$ (1,666));

c. Disiplin (variabel X_1) dan Kompetensi (variabel X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut adalah 38%, artinya kontribusi disiplin dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 38%. Selebihnya sebesar $100 - 38\% = 62\%$ kontribusi dari faktor lainnya, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Nilai F_{hitung} sebesar $22,070 >$ nilai $F_{tabel} = 2,727$, H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya secara simultan disiplin kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi: $Y = 1,235 + 0,424X_1 + 0,442X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Usmara, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Arman Books, 2003
- AS. Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, CV. Haji Masagung, Jakarta, 2002.
- Buchari Alma, Statistika, Alfabeta, Bandung, 2009
- Fuad Mas'ud, Survei Diagnosis Organisaional Konsep dan Aplikasi, Badan Penerbit Univ. Diponegoro, Semarang, 2004.

- Ilyas Yaslis, Kinerja, Teori, Penilaian dan Peneliti, Badan Penerbit PKM UI Depok, Jakarta, 2001
- Keputusan Menteri Pertahanan No.Kep/05/V/1996 tanggal 28 Mei 1996, tentang Pokok-pokok Pembinaan PNS Dephankam dan Abri.
- Keputusan Menham No.Kep/06/M/IV/2003 tanggal 9 April 2003 tentang Pendelegasian wewenang Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS di Departemen Pertahanan.
- AS. Moenir, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian, Penerbit Haji Masagung, Jakarta, 1996.
- Pace R. Wayne & Don F. Fauls, Kinerja Komunikasi Organisasi Strategis Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terjemahan Mulyana, Rosadakarya, Bandung, 2003
- Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Pertahanan No.Per/01/M/VII/2005 tanggal 25 Agustus 2004 tentang Susunan & Organisasi tata kerja Departemen Pertahanan
- Robbins, Stephen, Perilaku Organisasi Jilid 2 Edisi 9, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2006.
- Singgih Santoso, SPSS Statistik Multivariat. PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2004
- _____, Latihan SPSS versi 14 PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2005.
- _____, Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14, PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta, 2006.
- Siswanto, Sutojo, Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran, Seri Manajemen Penerbit LPPM, Jakarta, 2003.
- Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Prentice-Hall, Jakarta, 2006
- Timpe, A. Dale, 1993, Kinerja, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta.
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Surat Edaran Ditjen Potan Dephan Nomor : SE /13/XI/2006, Tanggal : 06 Nopember 2006 Tentang Disiplin Tata Tertib Personil dilingkungan Ditjen Potan Dephan.

LAMPIRAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,616 ^a	,380	,363	,53132	,380	22,070	2	72	,000	2,222

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	% Confidence Interval for		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,235	,463		2,667	,009	,312	2,159			
	Disiplin (X1)	,424	,104	,384	4,065	,000	,216	,632	,459	,432	,377
	Kompetensi (X2)	,442	,100	,418	4,434	,000	,243	,641	,488	,463	,411

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)