
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Advokat Victor Mahrizal .SH

Penulis utama_Agustina ¹⁾
Penulis kedua_Adhitya Yoga Prasetya ²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

zahratahta26@gmail.com

adhityaasmara@stietotalwin.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of work discipline and competence on employee performance. Using the saturated sampling technique (census) or using all members of the population as a sample of 35 respondents. By using SPSS software to analyze data using multiple regression analysis where previously the data was tested first with reliability tests, validity tests, normality tests and classical assumptions. For the test this classical assumption consists of; multicholnearity test and heteroskedasity test. The results obtained show that work discipline and competence have a positive and significant influence on the performance of staff

Keywords: *work discipline, competence, employee performance*

PENDAHULUAN

Advokat adalah setiap orang yang berprofesi memberi jasa hukum dan bertugas menyelesaikan persoalan hukum klien nya baik secara litigasi maupun non litigasi (H. A. Rozak, Fachrunnisa, et al., 2023). Sejak dulu keberadaan advokat terdapat perbedaan pandangan, dimana tugas advokat adalah mengabdikan dirinya pada masyarakat, sehingga dia dituntut untuk selalu turut serta dalam penegakan Hak Asasi Manusia, dan dalam menjalankan profesinya ia bebas untuk membela siapapun, tidak terikat pada perintah klien dan tidak pandang bulu siapa lawan klien nya, apakah dia dari golongan kuat, penguasa, pejabat bahkan rakyat miskin sekalipun (Aprilia et al., 2023).

Advokat merupakan profesi yang memberi jasa hukum, saat menjalankan tugas dan fungsinya dapat berperan sebagai pendamping, pemberi advise hukum, atau menjadi kuasa hukum untuk dan atas nama klien nya. Dalam memberikan jasa

hukumnya, ia dapat melakukan secara prodeo ataupun atas dasar mendapatkan honorarium/fee dari klien (Umam, 2017).

Advokat dalam menjalankan tugasnya tidak sendiri, melainkan membutuhkan pegawai untuk membantu mempersiapkan segala sesuatu hal nya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja profesional yang akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga kinerja organisasi pun juga akan menjadi baik. Oleh (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Advokat Victor Mahrizal. SH terlihat kurang kesiapan dari pegawai dalam memulai aktivitas bekerja, pegawai terlihat santai bekerja sambil bermain HP dan menunda-nunda pekerjaan dan datang terlambat (H. Rozak et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kurang peduli terhadap tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Karena perusahaan dapat mencapai tujuan melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan (Purnama & Kempa, 2016).

Kondisi ini menunjukkan adanya tingkat kedisiplinan pegawai yang rendah berkaitan dengan ketepatan waktu jam operasional dari Kantor Advokat Victor Mahrizal .SH pukul 08.00 – 16.00. Hal ini jika di biarkan berlarut-larut akan mengganggu kegiatan perusahaan dan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018). Kedisiplinan karyawan dalam bekerja terwujud dari perilaku karyawan yang rajin dalam bekerja dan menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih efektif dan efisien, karena pegawai yang disiplin akan memanfaatkan waktu dengan baik dan tidak melanggar aturan ataupun norma-norma yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan perlu diterapkan pada pegawai agar tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hal ini tentunya akan memiliki dampak yang baik khususnya perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Karena tingkat kedisiplinan pegawai terlihat manakala jam pelayanan dimulai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja dapat menggunakan waktu untuk bekerja dengan baik dan konsisten mengikuti standar operasional prosedur perusahaan dengan baik. (Fleeson et al., 2017)

Riset terdahulu yang mampu membuktikan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dilakukan oleh (Rumondor, 2016) dimana peran kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berdampak kuat dan positif pada kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Mirna Sari, Herman Sjahruddin, 2019) dengan komunikasi internal dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan hasil beda ditemukan pada penelitian (Arisanti dkk., 2019) dimana disiplin kerja tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat mengukur kedisiplinan dan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dari pada Kantor Advokat Victor Mahrizal, SH.

TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela & Poltak, 2016). Dipertegas oleh pendapat (Zainal, 2015) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

. Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak- hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak- hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

Menurut Zainal, (2015) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran kewajiban karyawan untuk hadir di kantor merupakan bagian dari peraturan perusahaan. Dimana kehadiran pegawai merupakan salah satu faktor yang diperhitungkan dalam penilaian kinerja. Indikator: Absensi
2. Tingkat Kewaspadaan
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Indikator: Ketelitian
3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanatkan kepada karyawan. Indikator: Tanggung Jawab
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator: Kepatuhan
5. Etika Kerja
Dalam bekerja memerlukan etika kesopanan kepada orang lain terutama pada pelanggan dan atau sesama rekan kerja. Jika hal ini dilanggar termasuk tindakan indisipliner. Indikator: Saling menghargai.

Kompetensi

Kualitas SDM dalam suatu organisasi terwujud dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu, dimana kompetensi tersebut terdiri dari: *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keahlian) dan *attitude* (sikap) (Rabie et al., 2020). Kompetensi merupakan perilaku dari seseorang dimana mereka berperilaku dalam bekerja dan menjalankan peranannya secara baik. (Armstrong dan Baron dalam (Hamid, 2009). Kemudian kompetensi oleh Spencer dalam (Puspitasari, 2009) didefinisikan sebagai karakteristik paling mendasar dari seseorang dalam organisasi terkait dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya. Dengan makna yang terkandung adalah karakteristik dasar (kepribadian), hubungan kausal (memprediksi kinerja) dan kriteria (bekerja sesuai standar ketentuan)

Selanjutnya (DR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005) (Mangkunegara, 2017) menjelaskan kompetensi yang merupakan faktor yang paling mendasar dari seseorang yang memiliki kemampuan lebih, yang menjadikan perbedaan dengan orang lain dimana kemampuan mereka adalah rata-rata. Sejalan dengan itu, (Sedarmayanti, 2017) dalam bukunya mengatakan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan serta karakteristik lainnya yang mampu menjadikan seseorang memegang jabatan serta mampu berperan serta

bertanggung jawab melalui kontribusi yang diberikan sebagai pemenuhan kebutuhan organisasi atas jabatan yang diembannya.

Oleh (Chouhan & Srivastava, 2014) menyusun kompetensi menjadi tiga kategori utama, yaitu:

1. Kompetensi Inti (*Core Competencies*) merupakan dasar dari sebuah arah tujuan strategi; merupakan sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kompetensi inti merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki setiap pegawai, contohnya, “orientasi terhadap hasil/kualitas
 2. Kompetensi Kepemimpinan/Manajerial (*Leadership/Managerial Competencies*). Kategori ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang. Beberapa contoh yaitu “kepemimpinan visioner (visionary leadership)”, “pemikiran strategis (strategic thinking)”, dan “pembangunan manusia (developing people)”.
 3. Kompetensi Fungsional (*Functional Competencies*) yaitu keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan atau profesi tertentu
- Spencer dalam Moeheriono, (2014) kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (Threshold Competency) dan kompetensi pembeda (Differentiating Competency). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Sifat, menjadikan seorang individu mempunyai sikap untuk berperilaku dalam memberikan respon dengan cara tertentu. Indikator: Sikap karyawan
2. Motif, merupakan keinginan dari seorang individu yang konsisten atas suatu tindakan dan menjadi pemikirannya. Indikator: Dorongan ekonomi
3. Citra diri, sebagai sikap seseorang dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya sendiri. Indikator: kepercayaan diri
4. Pengetahuan, adalah seseorang individu memiliki informasi pada bidang tertentu. Indikator: pengetahuan konseptual
3. Keterampilan atau keahlian, merupakan kemampuan dari seseorang individu dalam melaksanakan tugas secara fisik dan mental. Indikator: ketrampilan administratif

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dan krusial untuk kesuksesan organisasi. Organisasi baik sektor swasta maupun publik di seluruh dunia mengandalkan kinerja pegawai mereka untuk produktivitas yang optimal, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi. Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang sesuai dengan job desk dalam perusahaan. Kinerja pegawai sangat penting bagi perusahaan sebagai upaya mencari tujuannya (Rivai, 2018).

Selanjutnya oleh Agustine, (2016) menambahkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan output dilihat dari kualitas serta kuantitas yang ingin dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang pekerja dan proses dari suatu organisasi yang menyeluruh serta hasil kerjanya dapat terlihat dengan jelas dan terukur berdasarkan standar organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja berkaitan dengan tindakan yang diarahkan pada misi atau tujuan organisasi, atau produk atau layanan yang diperoleh dari tindakan ini (Hughes dalam Fleeson dkk., (2017). Kinerja pegawai akan mempengaruhi tujuan organisasi, jika bekerja pada tingkat kinerja tinggi dan profesional, hal ini dapat membantu organisasi meningkatkan tingkat keberhasilannya dan secara otomatis berdampak positif pada tujuan organisasi (Mottoh, (2015). Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai secara kuantitas dan kualitas berdasarkan standar dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, diyakini bahwa kinerja pegawai sangat penting bagi pertumbuhan organisasi dan profitabilitas. (Luthans dalam Yuliani & Sary, (2017)

Sirait dalam (Hidayat dkk., 2018) mengemukakan ada beberapa dimensi yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Indikator: kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan

Adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Indikator: memahami tugas pekerjaan

3. Ketepatan waktu dari hasil. Indikator: Tepat waktu

4. Kemampuan bekerja sama. Indikator: Kerjasama tim

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua orang yang dalam perusahaan. (Hasibuan, 2018).

Sebagaimana hasil penelitian yang sejalan dilakukan oleh Dariansyah, (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kemudian Hindriari, (2018) disiplin kerja sebagai faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota organisasi agar karyawan memberikan produktivitas nya dengan optimal. Kedisiplinan karyawan perlu ditanamkan pada diri karyawan melalui bimbingan dan penyuluhan supaya karyawan dapat menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi sehingga kinerja karyawan akan terlihat per individu. (Amirullah dkk., 2018). Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Advokat Victor Mahrizal, SH

2. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

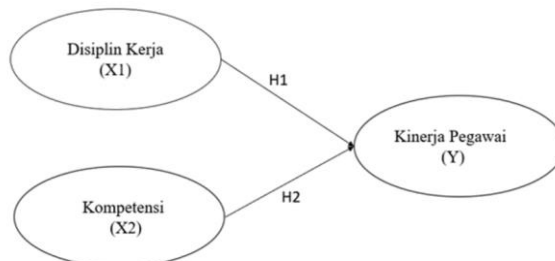
Peningkatan kompetensi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi (H. Rozak et al., 2023). Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan (Edy, 2016).

Sebagaimana hasil penelitian dari Zarvedi dkk., (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Risdiyanto & Mutakin, (2018) menyatakan kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Selain itu kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh karyawan dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan jenis pekerjaannya. (Tumanan & Pakasi, 2018). Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Advokat Victor Mahrizal, SH

Model Penelitian

Variabel independen pada penelitian ini adalah disiplin pegawai (X1) dan kompetensi (X2). Untuk variabel dependen adalah kinerja (Y), maka adalah model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Kantor Advokat Victor Mahrizal, SH sebanyak 35 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

(Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk tujuan penentuan jumlah sampel, penelitian menggunakan teknik sensus. Sampel sensus dikatakan juga sebagai sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal sebagai istilah sensus (Riduwan,

2015). Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner.

Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh dari setiap bagian yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini (H. A. Rozak, Adhiatma, et al., 2023).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta penjabaran atas dimensi (arahan) dengan menggunakan indikator (mengevaluasi keadaan) sebagai pengukuran pada penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 1**

Operasional Variabel

No	Definisi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X1) Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku ((Hasibuan, 2018)	1. Absensi 2. Ketelitian 3. Tanggung Jawab 4. Kepatuhan 5. Saling menghargai	Likert (1-5)
2	Kompetensi (X2) adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan serta karakteristik lainnya yang mampu menjadikan seseorang memegang jabatan serta mampu berperan serta bertanggung jawab melalui kontribusi yang diberikan sebagai pemenuhan kebutuhan organisasi atas jabatan yang diembannya ((Sedarmayanti, 2017)	1. Sikap karyawan 2. Dorongan ekonomi 3. Kepercayaan diri 4. Pengetahuan 5. Ketrampilan	Likert (1-5)
3	Kinerja (Y) adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai secara kuantitas dan kualitas berdasarkan standar dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. (Luthans dalam (Yuliani & Sary, 2017)	1. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memahami tugas pekerjaan 3. Tepat waktu 4. Kerjasama tim	Likert (1-5)

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian ini,2022

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dan menggunakan primer dan sekunder. Sumber data primer didapat penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai Kantor Advokat Victor Mahrizal, SH sebanyak 35 orang responden. Sumber data sekunder diperoleh dari literatur ataupun studi kepustakaan yang didapat dari penelitian terdahulu, bukubuku, jurnal, artikel, skripsi, tesis dan lain-lain yang tentunya berhubungan dengan topik penelitian ini. Tujuan dari sumber data sekunder ini adalah untuk mengambil teori yang telah diterapkan dan digunakan sebagai alat bantu, sehingga diharapkan dapat membantu proses pengerjaan penelitian ini hingga selesai. Data

dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis nya (Sugiharti, 2023).

Uji Instrumen

Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson correlation* yang didapat memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau sig. < 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig. > 0,05 maka data yang diperoleh adalah tidak valid. (Ghozali, 2018)

Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha > 0,6 disebut reliabel. **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality KolmogorovSmirnov* dalam program SPSS (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018)

Metode Analisa Data

Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

Uji Kelayakan Model (Uji F)

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut:

- ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$
- diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Uji Hipotesa

Uji Signifikansi Uji t untuk menguji variabel bebas yang terdiri dari kualitas kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi efektif. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- H_0 diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau sig. $> 0,05$
- H_a diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig. $\leq 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas penelitian ini berjenis kelamin pria dengan usia 20 – 30 tahun dan sudah bekerja di kantor Advokat Victor Mahrizal .SH antara 11-15 tahun.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (x2) terhadap kinerja pegawai (Y):

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel		Pearson Correlation	Sign
X1	X1.1	0.646	0,000
	X1.2	0.766	0,000
	X1.3	0.676	0,000
	X1.4	0.612	0,000

Variabel		Pearson Correlation	Sign
	X1.5	0.612	0.000
X2	X2.1	0.819	0,000
	X2.2	0.433	0,000
	X2.3	0.778	0,000
	X2.4	0.653	0,000
	X2.5	0.599	0,000
Y	Y.1	0.735	0,000
	Y.2	0.807	0,000
	Y.3	0.830	0,000
	Y.4	0.764	0,000

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Hasil uji validitas dari variabel yang digunakan untuk penelitian diketahui hasil korelasi ini dapat dilihat pada kolom *person correlation* menunjukkan nilai korelasi diatas nilai r-tabel yaitu 0,324 yang lebih besar maka dapat disimpulkan item pernyataan dari variabel disiplin kerja. Kompetensi dan kinerja pegawai semua nya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Instrumen yang reliabel belum tentu valid dan instrumen yang valid belum tentu reliabel, sehingga reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Ghozali, 2018).

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,674	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,609	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,790	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Dari data hasil uji reliabilitas di atas, bahwa nilai Cronbach's Alpha instrument untuk semua variabel penelitian nilainya > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorov Smirnov data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0.05, sedangkan jika dibawah 0.05 maka data tidak ber distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.42354484
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.074
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan uji Kolmogorov-smirnov di atas, dapat diketahui bahwa data residual ber distribusi normal. Terlihat Asymp. sig. (2-tailed) 0,113 yang lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05).

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini: **Tabel 5**

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.739	1.354
	Kompetensi (X2)	.739	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

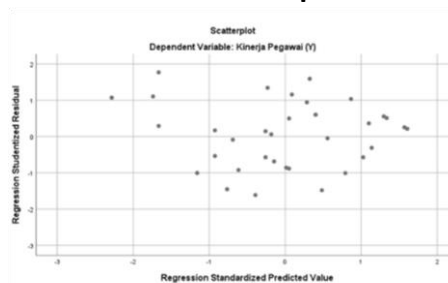
Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Dari gambar Scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	.337	2.733
	Disiplin Kerja (X1)	.365	.126
	Kompetensi (X2)	.424	.131

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,337 + 0,365 X1 + 0,424 X2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0,337 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan kompetensi dianggap konstan maka nilai Y adalah 0,337
2. Koefisien X1 = 0,365 Jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka kinerja pegawai di Kantor Advokat Victor Mahrizal .SH responden meningkat sebesar 0,365.
3. Koefisien X2 = 0,424 Jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel lain tetap maka kinerja pegawai di Kantor Advokat Victor Mahrizal .SH meningkat sebesar 0,424

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model

Tabel 7
Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.700	2	41.350	19.204	.000 ^b
	Residual	68.900	32	2.153		
Total		151.600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan tabel atas diperoleh nilai F = 19,204 dengan level signifikansi 0,000 yang nilainya di bawah 0,05 yang artinya model adalah fit.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.517	1.46736

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R² = 0,517 = 51,7%. ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Advokat Victor Mahrizal, SH adalah 61,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji t

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		.123	.903
	Disiplin Kerja (X1)	.402	2.900	.003
	Kompetensi (X2)	.447	3.226	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel (X1) disiplin kerja diperoleh nilai t hitung = 2,900 dan sig = 0,003 < 5% jadi Ha diterima. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Advokat Victor Mahrizal .SH atau H1 di terima.

2. Pada variabel (X2) kompetensi di peroleh nilai t-hitung = 3,226 dan sign = 0,003 < 5% jadi H_0 diterima. Ini berarti kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Advocat Victor Mahrizal, SH atau H_2 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menggambarkan keadaan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja adalah 0,402 dan signifikan 0,003 < 0,05 ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan nilai indeks pada variabel disiplin kerja sebesar 30,36 masuk dalam kategori tinggi, yang dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja itu baik dikarenakan membuat pegawai taat pada aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu menjadikan pegawai mampu *manage* waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang masing-masing sehingga dengan disiplin kerja akan mempercepat perusahaan mencapai tujuan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Rumondor, 2016) ; (Mirna Sari, Herman Sjahrudin, 2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, menggambarkan keadaan kompetensi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,447 dan signifikan 0,003 < 0,05 artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan nilai indeks pada variabel kompetensi sebesar 29,52, masuk dalam kategori tinggi, yang dapat dijelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah baik dalam hal penyelesaian tugas dengan tepat dan cepat, selain itu pegawai memiliki pengetahuan yang luas, dan lainnya, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisi kan, sehingga kinerja pegawai pun akan menjadi lebih baik. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi pada lingkungan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Secara psikologis hal ini akan memberikan pengalaman kerja

yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Triastuti, 2019) dan (Hartono dkk., 2019) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
2. Dosen pembimbing
3. Kantor Advocat Victor Mahrizal, SH
4. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
5. Semua pegawai Kantor Advocat Victor Mahrizal, SH yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini

DAFTAR REFERENSI

Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023).

Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline (pp. 349–360). https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero)

Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi.*

<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and

Competency Modeling — A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1). <https://doi.org/10.9790/487x-16111422>

DR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.

Fleeson, W., Jayawickreme, E., Jones, A. B. A. P., Brown, N. A., Serfass, D. G., Sherman, R. A., Mestdagh, M., Pe, M., Pestman, W., Verdonck, S., Kuppens, P., Tuerlinckx, F., O'Connor, M. C., Paunonen, S. V, Baumert, A., Schmitt, M., Perugini, M., Johnson, W., Blum, G. S., ... Matyjek-, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tritunggal Mulia Wisesa Surakarta) Diajukan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. In *Management*.

Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat, H. (2019). Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban Ditinjau Dari Kompetensi, Keterampilan Dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5).

<https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.233>

Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hidayat, M. A., Suharto, & Suparningsih, B. (2018). The Effect of Employee Placement and Work Environment to Work Performance through Employee Motivation in General Staff Personnel Army. *The International Journal of Business & Management*, 6(1), 66–79.

Mangkunegara, D. (2017). manajemen sumber daya manusia. *International Journal*.

Mirna Sari, Herman Sjahrudin, N. R. (2019). Pengaruh Komunikasi internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 10(1).

Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*.

Puspitasari, R. (2009). KEBUTUHAN PELATIHAN BAGI MANAJER MARKETING. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 20(XI).

<https://doi.org/10.21009/pip.202.9>

Rabie, G. H., Rabie, T., & Dinkelmann, M. (2020). Developing a competency profile for newly graduated registered nurses in South Africa. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00453-7>

Riduwan. (2015). Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis. In *Bandung: Alfabeta*.

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 70(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Rozak, H. A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, & Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview* (pp. 285–294). https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_27

Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2023). STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. *Business: Theory and Practice*, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>

Rumondor, R. B. d. k. k. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Emba*.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Revisi). Refika Aditams.

Sinambela, & Poltak, Prof. Dr. L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara*.

Sugiharti. (2023). Strategies for Effective Talent Acquisition and Retention in Human Resource Management. *Vilnus Tech*, 25(1), 350–361.

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D /

Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2).

<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>

Yuliani, L. D., & Sary, F. P. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Salah Satu Bank Milik Pemerintah di Indonesia.

Prosiding Sentrinov, 3.

Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.