

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENILAIAN ALAT KESEHATAN DAN PKRT

Friska Dianti Anisa¹⁾ dan Nuridin²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

Abstract: *To determine the effect of competence and work discipline on employee performance in the Directorate of Medical Device Assessment and PKRT. Purpose this research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to respondents, all of whom are employees of the Directorate for the Assessment of Medical Devices and PKRT, while the research method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The hypothesis states that competence and work discipline simultaneous have a positive effect on employee performance. The hypothesis that partially states that competence and work discipline affect employee performance in the Directorate of Medical Device Assessment and PKRT.*

Keywords: *Competence and work discipline on employee performance*

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor kemampuan, bagaimana pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, faktor motivasi, suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungannya. Berdasarkan faktor tersebut pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT terlihat dari pekerjaan yang diberikan kurang tepat waktu, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran banyak yang terlambat, kurangnya kerjasama dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel kompetensi dan disiplin kerja. Kompetensi itu sendiri merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan dan motif yang mendorong dan mengarahkan untuk tujuan tertentu. Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal serta kurangnya kerjasama dengan rekan kerjanya. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalankannya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas perusahaan.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Masalah kedisiplinan merupakan masalah klasik yang dihadapi terutama di dalam suatu perusahaan. Masih banyak ditemui pegawai suatu perusahaan yang tak disiplin baik waktu, pakaian dan masih banyak lagi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompetensi dan disiplin kerja, maka hal ini perlu diperhatikan Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT yang merupakan suatu instansi pemerintahan yang berfungsi menunjang urusan pemerintahan bidang kefarmasian dan alat kesehatan. Faktor strategis internal Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT yang dapat dimanfaatkan sebagai kekuatan dalam menghadapi tantangan adalah telah tersediannya telah dibangun suatu sistem informasi yang telah dimanfaatkan dengan baik yaitu e-Regalkes dengan *digital sign*, e-Suka, e-Payment, dan Sisprokal; manajemen. Logistik Alkes melalui *e-Purchasing/e-Catalogue* yang telah diterapkan; sistem pelayanan perizinan alat kesehatan dan PKRT berdasarkan *Good Review Practice*; komitmen dan koordinasi tingkat manajemen yang baik; kapasitas kelembagaan, khususnya struktur

organisasi, yang mendukung optimalisasi kinerja serta simplifikasi perizinan Alat Kesehatan dan PKRT.

Adapun hal yang masih perlu ditingkatkan kembali oleh Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT adalah SDM Kesehatan yang tersebar kurang proporsional; Sistem informasi manajemen yang kurang mengintegrasikan data dan informasi di lingkungan Farmalkes, termasuk analisis untuk kemajuan program; dan Koordinasi lintas sektor masih kurang optimal. Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan Kementerian Kesehatan yang bertanggungjawab atas pelaksanaan mandat dalam penyelenggaraan bidang penilaian alat kesehatan dan PKRT. Secara garis besar, pelaksanaan peran dan fungsi Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT adalah mendukung pencapaian Visi dan pelaksanaan Misi Kementerian Kesehatan periode 2020-2024.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi dan disiplin, kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT bahwa pegawai memiliki potensi yang baik untuk dicontoh, menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya”.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya menurut Wibowo (2016), kinerja adalah “implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Dessler (2015), kinerja adalah “prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan”.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut pendapat William Stern dalam Mangkunegara (2017), adalah: 1) “Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. 2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja”.

Mangkunegara (2017), bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu: 1) “Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Pelaksanaan Tugas; Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) Tanggung Jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Robbins (2007), adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”, sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Undang-Undang No.13 Tahun 2013, Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

Secara rinci Zwell dalam Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut: 1) “Kepercayaan dan Nilai; Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya. 2) Keahlian atau Keterampilan; Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai.

Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan. 3) Pengalaman; Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh. 4) Karakteristik Personal; Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah. 5) Motivasi; Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pegawai dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi. 6) Isu-isu Emosional; Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan. 7) Kapasitas Intelektual; Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan”.

Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut: 1) “Keterampilan (*skill*); Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan. 2) Pengetahuan; Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pegawai harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing. 3) Konsep diri; Konsep diri adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang pegawai harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4) Sifat (*trait*); Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap pegawai mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. 5) Motif; Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang

menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu”.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017), “Kedisiplinan dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”, sedangkan menurut Handoko (2014), kedisiplinan adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Selanjutnya Saydam (2011), kedisiplinan adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Dan menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian tentang penjelasan kedisiplinan yang di kemukakan oleh para ahli, bahwa kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh para manajer, agar karyawan mau mentaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu: 1) “Tujuan dan Kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Kepemimpinan; Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya. 3) Balas Jasa; Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. 4) Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula. 5) Waskat; Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. 6) Ketegasan; Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. 7) Sanksi; Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indiscipliner pegawai akan berkurang”.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) “Taat terhadap aturan waktu; Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 65 orang yang seluruhnya adalah pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah kompetensi dan disiplin kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 65 responden tentang kompetensi, dengan jumlah 10 butir pernyataan; disiplin kerja 8 butir pernyataan dan kinerja pegawai 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kompetensi	0.920	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.940	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.915	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompetensi	0,865	0,749	4,421	0,258	0,001
Disiplin Kerja				0,527	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 92,510 > 3,145

Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai

Sumber: data diolah 2022

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,421 + 0,258 (X_1) + 0,527 (X_2)$$

Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($92,510 > 3,145$), artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.749, artinya kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 74,9% kepada kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT, sedangkan sisanya sebesar 25,1% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,258, artinya jika ada peningkatan kompetensi, maka kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,527, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi kompetensi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompetensi	0,767	0,589	7,158	0,611	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 9,501 > 1,998						
Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,158 + 0,611 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.589, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 58,9% kepada kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT, sedangkan sisanya sebesar 41,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,611, artinya jika ada peningkatan kompetensi, maka kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT akan meningkat. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,501 > 1,998$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Disiplin_Kerja	0,838	0,702	8,360	0,739	0,000	0,05
Pengujian Signifikan						
t hitung > t tabel = 12,184 > 1,998						
Keterangan: Variabel Kinerja_Pegawai						
Sumber: data diolah 2022						

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,360 + 0,739 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.702, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 70,2% kepada kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT, sedangkan sisanya sebesar 29,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,739, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT akan meningkat. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($12,184 > 1,998$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, *et al*, (2021), dan Faka dan Nuridin (2018), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan target, mengetahui bidang tugas yang dikerjakan, memahami informasi pekerjaannya, bekerja bersifat profesional, memiliki keyakinan dalam bekerja, setiap pegawai memiliki watak yang berbeda, memiliki perilaku yang relatif konstan, dan secara konsisten pegawai menginginkan suatu tindakan yang positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani dan Wulasari, (2020) dan Toni, *et al* (2019). Yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, pegawai mengikuti semua peraturan dasar tentang berpakaian, tentang bertingkah laku, pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugasnya, pegawai mengikuti aturan yang sudah ditentukan dan sudah mengetahui apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noel, *et al*, (2020), dan Marlinda dan Hasan, (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan sebagai berikut: 1) Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. 2) Kompetensi mendorong peningkatan kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT. 3) Disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT.

Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan dan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Dikarenakan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak Direktorat Penilaian Alat Kesehatan dan PKRT diharapkan dapat melakukan upaya untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai, salah satunya melalui program pelatihan, *workshop* atau mengikuti seminar yang berguna dalam rangka melakukan tugas pokok yang diberikan oleh organisasi. 2) Disiplin kerja pegawai Direktorat Penilaian Alat

Kesehatan dan PKRT harus lebih ditegaskan terutama pada kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dalam bekerja. Memberikan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan penyimpangan peraturan dengan tegas sehingga para pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya. 3) Penelitian ini memiliki keterbatasan, untuk itu bagi penelitian selanjutnya untuk lebih dalam lagi jiks membahas tentang kinerja pegawai melalui variabel-variabel yang lain dalam meneliti, khususnya pada suatu kementerian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Faka, Bentari dan Nuridin. (2018). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol. 6 No. 2, Mei-Agustus 2018. ISSN: 2338-4794.
- Fitriasari, Annisa dan Wulansari, Puspita. (2020). "The Effect of Competence and Work Discipline on Work Productivity of Employee". *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 No. 1/April 2020. Hal. 79-86. ISSN: 2579-4892 print/ISSN: 2655-8327 online.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlinda dan Hasan, Helmi. (2021). "The Effect of Work Discipline, Competency, and Integrity, on Employee Performance in Regional Secretariat Environment in Pariaman City". *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*. Vol. II. Number 1, January-June 2021. Page 127-139. P-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499.
- Noel, Flavia Reva., Lopian, Joyce dan Pandowo, Merinda. (2020). "The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 3 September 2017. Hal. 3528-3537. ISSN: 2303-1174.
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Saydam, Gouzaly. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sitompul, Sophia Nursauli., Ali, Syarif dan Rialmi, Zackaria. (2021). "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI". *Jurnal Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, 2021. Hal. 918-928
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenamedia Group.

Toni, Nagian., Trisna dan Yanti. (2019). “The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation as Moderation Variables in PT. Bukit Intan Abadi Medan”. *International Journal of Research and Review*. Vol. 6; Issue: 12 December 2019. Page: 132-145. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237

UU No.13 Tahun 2013 Tentang Kompetensi

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.