

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BOGOR

Oleh:

Slamet Ahmadi¹⁾, Sulistyono²⁾

slametahmadi10@gmail.com¹⁾, liest_13@yahoo.com²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta^{1,2)}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupten Bogor. Desain penelitian bersifat kausalitas. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified propotional random sampling. Sumber data menggunakan data primer dan teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda. Populasi adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor berjumlah 154 orang dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor mempunyai tugas melaksanakan pengolahan administrasi pertanahan dalam lingkungan wilayah Kabupaten Bogor. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan dikelola dengan baik agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor dalam memberikan pelayanan yang lebih memuaskan kepada masyarakat dan dalam mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang kuat, sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Selain kompetensi, faktor kepemimpinan juga sangat berpengaruh

terhadap pencapaian kinerja pegawai. Untuk menciptakan dan memelihara kedisiplinan para pegawainya Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor telah menerapkan sistem absensi menggunakan finger print. Selain itu juga telah diterapkan pemotongan tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kehadiran dan kinerja para pegawainya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dan laporan kinerja tahun 2017 menunjukkan bahwa capaian kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor rata-rata baru mencapai 89,28% dari target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator kualitas kerja, capaian kinerja program terwujudnya kepastian hukum hak atas tanah dan pemberdayaan masyarakat. Penerima redistribusi dan legalisasi aset, kepastian letak, batas dan luas bidang yang mendukung penegakan hukum tahun 2017 masih kurang optimal seperti dalam grafik berikut.

Gambar 1
Capaian Kinerja Program Penegakan
Hukum Tahun 2017



Kinerja pegawai (Mahmudi, 2015:6) merupakan suatu konstruk (construct) yang bersifat multidimensional dan pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja.

Penelitian tentang kinerja dilakukan oleh Lestari (2018), dan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, jadi semakin baik kepemimpinan dan lingkungan perusahaan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Penelitian tentang kinerja juga dilakukan oleh Pujiyanto dkk (2017). Penelitian tersebut membahas bahwa kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada penyuluh keluarga berencana. Upaya meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kompetensi PKB melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, dukungan sarana dan prasarana kerja dan pelaksanaan tugas secara demokratis. Upaya lainnya adalah dengan memberikan dorongan dan penghargaan. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada penelitian ini adalah kompetensi, kepemimpinan dan disiplin.

Kompetensi merupakan faktor utama yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penelitian tentang kompetensi dilakukan oleh Basori dkk (2017) yang dilakukan pada PT. Krakatau Bandar Samudera. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini

bertentangan dengan penelitian Pujiyanto dkk (2017) dan penjelasan dari Wibowo (2014) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Variabel lain adalah disiplin kerja. Penelitian tentang disiplin kerja dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT. Tentrem Sejahtera menerapkan kedisiplinan yang tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Purnomo dkk (2017) juga menyarankan untuk melakukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedua variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, agar tercipta perkembangan dalam penelitian selanjutnya.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan tersebut tujuan penelitiannya yaitu pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN PROPOSISI/HIPOTESIS Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012:96), sedangkan menurut Widodo (2013:78-79) kinerja

adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dan menurut Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Simanjuntak (2011:30) juga menjelaskan tentang kinerja pegawai sebagai kinerja seseorang yang dapat dipengaruhi oleh hubungan industrial, kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja, keterampilan, fasilitas kerja, etos kerja, dan teknologi.

Kompetensi

Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kepemimpinan

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Sunyoto, 2012:34), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart (dalam Sunyoto, 2012:34), kepemimpinan adalah setiap usaha seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang memiliki tujuan yang sama atau berbeda. Rivai dan Sagala (2013:26) menjelaskan juga tentang kepemimpinan sebagai suatu proses untuk menghubungkan atau memberi contoh kepada pengikut-

pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siagian (2010:295) adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Pendisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan menambah pengetahuan, membentuk sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha untuk bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada level yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itulah maka salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah penerapan kompetensi pegawai. Penelitian kompetensi dilakukan oleh Lestari (2018), yang menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan didukung juga dalam penelitiannya Pujiyanto dkk (2017).

H1: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan

merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Hipotesa ini didukung dalam penelitiannya Pujiyanto dkk (2017) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga penelitiannya Khairizah (2015).

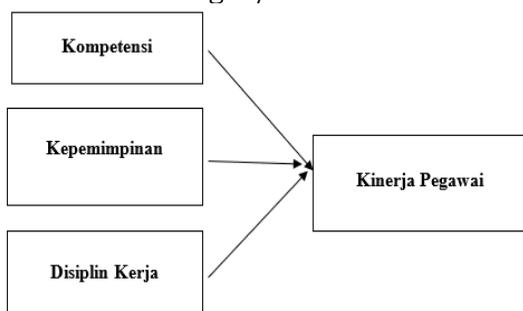
H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Aturan-aturan yang tepat akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan membuat pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Pembinaan disiplin harus diupayakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi pihak pegawai maupun perusahaan. Penelitian tentang disiplin kerja dilakukan oleh Purnama dan Sesilya (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh Wairooy (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Gambar 2
Kerangka/Konstelasi



METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap angket/kuesioner yang diberikan. Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Metode pengukuran menggunakan skala likert. Metode analisis menggunakan analisa regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor sebanyak 154 orang.

Sampel Penelitian

Metode/teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified propotional random sampling, yaitu pengambilan sampel yang menggunakan lebih dari satu teknik yakni berstrata, proposi dan acak (Arikunto, 2010). Populasi adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor berjumlah 154 orang dengan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 orang.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator
Kompetensi (X) (Wibowo dalam Syamsir Torang 2014:53-54)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	➢ Kemampuan menyusun rencana
		➢ Kemampuan mempengaruhi orang lain
		➢ Kemampuan berbicara
		➢ Kemampuan berempati
		➢ Berpikir strategis
		➢ Kemampuan mengorganisasi
		➢ Mengembangkan bakat
		➢ Membangun visi
		➢ Membangun partnership
		➢ Keterampilan pengambilan keputusan
Kepemimpinan (X) (Rivai dan Sagala, 2013:26)	Kepemimpinan adalah proses untuk menghubungkan atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	➢ Kemampuan memotivasi diri
		➢ Professional
		➢ Sabar
		➢ Percaya diri
		➢ Rendah hati
		➢ Suka menolong
		➢ Memberikan pengarahan
		➢ Memberikan nasihat
		➢ Bekerjasama
		➢ Pengambilan keputusan
Disiplin Kerja (X) Siagian (2010:295)	Tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan.	➢ Kebiasaan baik
		➢ Terbiasa berdisiplin
		➢ Mengurangi kesalahan kerja
		➢ Teguran
		➢ Sanksi
		➢ Hukuman
Kinerja Pegawai (Y) (Simanjuntak, 2011:30)	Kinerja seseorang yang dapat dipengaruhi oleh hubungan industrial, kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja, keterampilan, fasilitas kerja, etos kerja, dan teknologi.	➢ Motivasi kerja
		➢ Kemauan mencapai tujuan
		➢ Sarana dan prasarana kerja
		➢ Kenyamanan lingkungan
		➢ Kompetensi pekerja
		➢ Kesempatan untuk berkembang

Metode Analisis

Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 for Windows meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengujian, diketahui bahwa variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,04 yang artinya bahwa secara dominan persepsi kompetensi pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor adalah cukup baik. Variabel kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 yang artinya bahwa secara dominan persepsi kepemimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor adalah cukup baik. Disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang artinya bahwa secara dominan persepsi disiplin pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor adalah baik. Dan variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang artinya bahwa secara dominan persepsi kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor adalah cukup baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil keluaran SPSS, diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kompetensi (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel yang ada untuk $n = 75$ yaitu 0.227. Variabel kepemimpinan (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel yang ada untuk $n = 75$ yaitu 0.227. Variabel disiplin kerja (X3) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada nilai r tabel yang ada untuk $n = 75$ yaitu 0.227.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil keluaran SPSS, diketahui bahwa uji reliabilitas variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai alpha hitung lebih besar dari alpha kritis ($0.904 > 0.600$) sehingga variabel kompetensi (X1) yang dinilai dengan 12 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Variabel kepemimpinan (X2) diperoleh nilai alpha hitung lebih besar dari alpha kritis ($0.823 > 0.600$) sehingga variabel kepemimpinan (X2) yang dinilai dengan 8 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai alpha hitung lebih besar dari alpha kritis ($0.889 > 0.600$) sehingga variabel disiplin kerja (X3) yang dinilai dengan 6 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha hitung lebih besar dari alpha kritis ($0.893 > 0.600$) sehingga variabel kinerja pegawai (Y) yang dinilai dengan 6 butir pernyataan reliabel dan dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan probability plot menunjukkan bahwa semua titik menyebar di sekitar dan mendekati garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji menggunakan multikolinearitas pada variabel independen menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel penelitian di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Untuk uji autokolerasi, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson = 1.895. Pada taraf signifikan 5% dengan $N = 75$, $k = 3$ diperoleh $dL = 1.543$ dan $dU = 1.709$, sehingga nilai $4-dU = 2.291$. Karena nilai DW = 1.895 berada pada

$dU < d < 4-dU$ yaitu $1.709 < 1.895 < 2.291$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,843 ^a	,710	,698	,19348	,710	57,962	3	71	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2018

Tabel model summary di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.698, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.8% variabel kompetensi (X1), variabel kepemimpinan (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel kinerja pegawai (Y) dan sisanya sebesar 30.2% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Anova)

Tabel 3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.509	3	2.170	57.962	.000 ^a
	Residual	2.658	71	.037		
	Total	9.167	74			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel, uji ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 57.962 sedangkan F tabel (α 0,05) untuk $n = 75$ sebesar 2.49. Jadi F hitung $>$ dari F tabel (α 0,05) atau $57.962 > 2.49$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,318	,313		1,017	,313
Kompetensi	,263	,067	,332	3,903	,000
Kepemimpinan	,151	,071	,161	2,132	,036
Disiplin Kerja	,516	,087	,495	5,925	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel coefficients, dapat diidentifikasi pengaruh masing-masing variabel kompetensi, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.318 + 0.263X_1 + 0.151X_2 + 0.516X_3$$

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai t hitung untuk kompetensi (X1) sebesar 3.903 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $3.903 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients, nilai t hitung untuk kepemimpinan (X2) sebesar 2.132 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $2.132 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients, didapat nilai t hitung untuk disiplin kerja (X3) sebesar 5.925 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 75$ sebesar 1.992. Jadi $5.925 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel koefisien regresi, besarnya pengaruh variabel kompetensi sebesar 0.263. Konsep kompetensi terhadap kinerja menjelaskan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada level yang memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Hasil ini menunjukkan bahwa jika karyawan semakin berkompoten maka kinerja BPN akan semakin membaik. Konsep ini sesuai dalam Wibowo (2014) dan didukung oleh penelitian Moetheriono (2009), Pujiyanto dkk (2017), Basori dkk (2017), dan Lestari (2018).

Pengaruh Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel koefisien regresi, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan sebesar 0.151. Konsep kepemimpinan terhadap kinerja menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Hasil menunjukkan bahwa jika kepemimpinan yang ada berjalan dengan baik maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimiliki dan kinerja BPN akan semakin membaik. Konsep ini sesuai konsep dalam Rivai dan Sagala (2013:26), Simanjuntak (2011:30). Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Lestari (2018), Pujiyanto dkk (2017), dan Khairizah (2015).

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel koefisien regresi, besarnya pengaruh variabel disiplin sebesar 0.516. Konsep disiplin terhadap

kinerja menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja berdampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik akan menghasilkan karyawan yang patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua karyawan memiliki sikap disiplin dan berjalan dengan baik maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja pada BPN akan semakin membaik. Konsep ini sesuai dalam Siagian (2010:295). Hasil ini didukung penelitian Purnama dan Sesilya (2016) dan Wairooy (2017) tentang disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Simpulan

- Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.263.
- Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.151.
- Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.516.

Saran

- Diharapkan pimpinan harus mengubah sikap yaitu kepemimpinan dengan keteladanan dan menjadi orang pertama dalam memulai setiap visi perubahan yang telah diprogramkan.
- Diharapkan pimpinan Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor memiliki komitmen untuk terus meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara menerapkan kebijakan dan melaksanakan ketentuan peraturan kepegawaian, menerapkan reward dan punishment secara konsisten dan penggunaan teknologi absensi serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
- Kompetensi pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang

mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai.

- Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menambah periode waktu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basori, Miftahul Ainun N, Wawan Prahyawan dan Daenulhay Kamsin. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 No. 2: 149-157. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor dan Agung Suprpto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7: 1268-1272. Universitas Brawijaya Malang
- Lestari, Nurlaela E. P. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, Vol. V No. 1.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pujiyanto, Nur D, Dyah Retna P dan Bambang Tri Harsanto. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. *Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Vol. 30, No. 3: 278-289.
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Jurnal AGORA*, Vol. 4, No. 2. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Purnomo, Chandra, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 48 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wairooy, Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, Politeknik Informatika Nasional Makassar.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2013. Kinerja Usahatani dan Pemasaran Padi Organik di Kabupaten Sragen. Fakultas Pertanian. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.