

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PEGAWAI
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR**

***The Influence of Competence and Organizational Culture
on Performance through Work Discipline of Employee at
The Navigation Polytechnic of Makassar***

Syamsu Alam

Politeknik Ilmu Pelayaran, Makassar

Email : syamsu740@gmail.com

Hasmin Tamsah

STIE Nobel Makassar

Email : Hasmin_tamsah@gmail.com

Gunawan Bata Ilyas

Program Pascasarjana STIE Amkop Makassar

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisisioner. Pernyataan yang digunakan sebagai indikator dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Analisis regresi berganda dilakukan dengan Anova yakni dengan output SPSS 16.00. Syarat ini digunakan untuk menentukan korelasi antara variabel bebas, yakni kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Z) sebagai variabel terikat yang dimediasi oleh disiplin kerja (Y) sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar selama 3 bulan. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder yang bersumber dari informasi di intansi tempat penelitian, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 4)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; 6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar; dan 7) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Kata Kunci : Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Primary data collection in this study uses questionnaire techniques or questionnaires. The statement used as an indicator can be said to be valid if the correlation (r) exceeds 0.3. Cronbach Alpha testing is used to test the reliability of each variable. If the cronbach alpha value is getting closer to 1, it is identified that the higher the consistency of reliability. Multiple regression analysis was carried out with Annova namely SPSS 16.00 output. This condition is used to determine the correlation between independent variables, namely competence (X_1) and organizational culture (X_2) on performance (Z) as the dependent variable mediated by work discipline (Y) as an intervening variable. This research was conducted at the Makassar Shipping Science Polytechnic for 3 months. The sources of data in this study are secondary data sourced from information in the place of research, scientific journals and books relating to the object of research and primary data obtained directly from respondents or who were sampled in this study. Data analysis in this study used path analysis.

The results of the study show that 1) Competence has a positive and significant effect on work discipline at the Navigation Polytechnic of Makassar; 2) Organizational culture has a positive and significant effect on work discipline at the Navigation Polytechnic of Makassar; 3) Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Navigation Polytechnic of Makassar; 4) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Navigation Polytechnic of Makassar; 5) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Navigation Polytechnic of Makassar; 6) Competence has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at the Navigation Polytechnic of Makassar; and 7) Work culture has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at the Navigation Polytechnic of Makassar.

Keyword : Competence, Organizational Culture, Work Dicipline, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai.

Gibson et al (2009), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance) yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai yang 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.

Hal di atas diatur dalam ketentuan umum Pasal 1 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (2014) juga mengatur tentang manajemen ASN yaitu pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sistem manajemen ASN terintegrasi mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penggajian, sampai pemberhentian/pensiun manajemen SDM berbasis kompetensi dan kinerja.

Dalam era globalisasi, peran sector pendidikan kepelautan di Indonesia dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi pelaut yang berdaya saing sangatlah diperlukan. Untuk itulah Lembaga Diklat Pelayaran perlu memperbaiki citra diri yang semula hanya berorientasi "kuantitas saja" menjadi lebih berorientasi "kualitas". Selaras dengan kenyataan itulah, bagi setiap Diklat Pelayaran perlu memberikan pelayanan yang maksimal dan professional kepada

pelaut, dan menyadari pentingnya memperbaiki mutu pogram diklat, mencakup perbaikan dan peningkatan mutu sarana dan prasarana, perbaikan proses belajar mengajar, perbaikan pada proses pelayanan serta peningkatan kualitas SDM baik itu karyawan maupun para instruktur.

Penilaian kinerja menjadi kebutuhan yang penting untuk dapat mengukur sejauh mana kemajuan dan perkembangan organisasi, apakah selaras dengan proses perubahan yang terjadi pada internal sumber daya manusianya. Penilaian kinerja ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan terkait dengan pembentukan strategi yang mengarah kepada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, Untuk itu diperlukanlah pencarian peluang-peluang bagi organisasi untuk melakukan improvement dan inovasi melalui suatu pembentukan strategi.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kompetensi. Fadli et al (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan pegawai yang dilandasi oleh pengetahuan, kemampuan, kecakapan atau kepribadian individu yang mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu kompetensi pegawai dapat menentukan kemampuan dalam diri setiap pegawai bagi instansi. Pegawai yang sudah mempunyai kompetensi yang baik, maka instansi akan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja dengan memberikan gaji, tunjangan, dan lain-lain yang sesuai dengan kompetensinya, dengan timbal balik antara instansi dengan pegawai, maka pegawai akan berkomitmen terhadap instansi tempat bekerja.

Nasri et al. (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa Kompetensi, secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Nursiah et al. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan kompetensi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan budaya organisasional sebagai sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan

organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Syah et al. (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Selanjutnya Tintami et al. (2012) dan Arianty (2014) melalui hasil penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, variabel ini diposisikan sebagai variabel mediasi (intervening). disiplin kerja bagi seorang pegawai merupakan cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, untuk itu diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003).

Makkira et al. (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Harudi et al. (2016) juga menyimpulkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut Vroom dalam Andraeni (2005) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau disebut level of performance sehingga penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang harus dilakukan seorang manager atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, melainkan penilaian harus dihindarkan dari "like and dislike" dari penilai agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena menjadi umpan balik bagi kinerja karyawan.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2006). Sedangkan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Usman (2011), kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan (Taylor et al, 2009).

Taylor (2007) dalam bukunya juga menuliskan deskripsi kompetensi menurut UK's CIPD adalah kompetensi dapat dipahami sebagai kinerja dalam suatu organisasi, dengan dijelaskan bahwa kompetensi adalah suatu hasil yang diharapkan dari individu dalam suatu kegiatan yang dilakukan.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas (Noe, 2002).

Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Hofstede 2010).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2007). Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2007).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggela untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004).

PENELITIAN TERDAHULU

- A. Firdaus dan Rama (2016) dengan Judul Penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru”. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- B. Ahya (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Yayasan Raudlatul Hasaniyah Probolinggo”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan kompetensi terhadap disiplin guru pada Raudlatul Hasaniyah Probolinggo.
- C. Pebriani (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- D. Tintami et al. (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus”. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila budaya organisasi baik maka disiplin kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja sedang, artinya setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada budaya organisasi, sedikit banyak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan disiplin kerja.
- E. Excelsa (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil dari penelitian

ini ialah disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi. Faktor lain yang diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

- F. Nasri et al. (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
- G. Nursiah et al. (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan" menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan. Artinya bahwa, peningkatan Kompetensi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan kompetensi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.
- H. Arianty (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" melalui hasil penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- I. Makkira et al. (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar" dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan topik, masalah, kajian teori, dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Kompetensi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
6. Kompetensi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Budaya organisasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jalan Terntara Pelajar No. 173 Makassar. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai Bulan Juli sampai September 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang akan dikaji. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pada Politeknik Ilmu Pelayaran yang berjumlah 112 orang responden. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data penelitian, alat atau instrument yang digunakan berupa angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur atau angket dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan yang disusun dengan jumlah alternatif

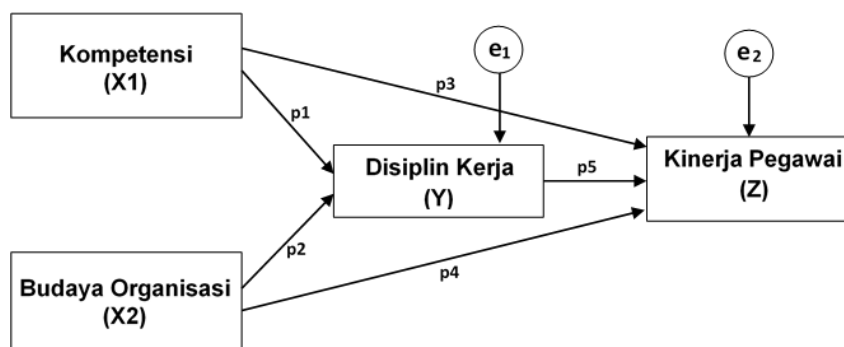
jawaban, sehingga responden hanya dapat menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai $r \geq 0,30$ atau $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r < 0,30$ atau $\text{sig} \geq 0,05$ dinyatakan tidak valid. Adapun reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach $> 0,6$.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja aparat melalui motivasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pare-Pare. Model analisis jalur (path analysis) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Analisis Jalur

Definisi Operasional Variabel

Kompetensi (X1)

Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Moeheriono (2009), yakni:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*)
2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)
3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*)
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*)
5. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*)

Budaya Organisasi (X2)

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu:

1. Inovasi.
2. Perhatian ke hal yang rinci.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang,
5. Orientasi tim,
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

Disiplin Kerja (Y)

Indikator penelitian yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Winardi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan organisasi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi.

Kinerja Pegawai (Z)

Indikator penelitian yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Fadel (2009) adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman atas tupoksi.
2. Inovasi.
3. Kecepatan Kerja.

4. Keakuratan Kerja.

5. Kerjasama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r^3 > 0,30$ Sugiyono (2009). Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Nomor Indikator	Nilai r hitung	Status
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0.739	Valid
		X1.2	0.652	Valid
		X1.3	0.565	Valid
		X1.4	0.649	Valid
		X1.5	0.708	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.662	Valid
		X2.2	0.691	Valid
		X2.3	0.613	Valid
		X2.4	0.764	Valid
		X2.5	0.714	Valid
		X2.6	0.806	Valid
		X2.7	0.724	Valid
3	Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.698	Valid
		Y2	0.661	Valid
		Y3	0.622	Valid
		Y4	0.331	Valid
4	Kinerja Pegawai (Z)	Z1	0.642	Valid
		Z2	0.689	Valid
		Z3	0.717	Valid
		Z4	0.626	Valid
		Z5	0.709	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item/instrument tiap variabel pada penelitian ini, nilai $r_{hitung} > 0,3$. Artinya bahwa, keseluruhan *item/instrument* pada masing-masing variabel dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel \geq 0,60	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,850	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,900	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada antara 0,763 sampai dengan 0,900, yang dimana semua variabel lebih besar dari 0,6 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, ke empat variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Jalur 1

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Error		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3.664	1.725			2.124	.037
Komptensi (X1)	.251	.110	.265		2.278	.025
Budaya Organisasi (X2)	.249	.073	.396		3.407	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan dari jalur 1 yaitu:

$$Y = 3,664 + 0,251X1 + 0,249X2 + e1$$

1. Nilai a = 3,664; artinya apabila kompetensi (X1) dan budaya organisasi (X2) diasumsikan = 0, maka menghasilkan nilai disiplin kerja sebesar 3,664.
2. Nilai p1 = 0,251, artinya apabila kompetensi (X1) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,251 poin. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,025 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karena nilai sig. < 0,05.
3. Nilai p2 = 0,249; artinya apabila budaya organisasi (X2) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya konstan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,249 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,001 yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai sig. < 0,05.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Jalur 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.114	1.946		1.086	.21
	Kompetensi (X1)	.259	.125	.218	2.076	.041
	Budaya Organisasi (X2)	.227	.086	.288	2.656	.009
	Disiplin Kerja (Y)	.429	.119	.341	3.598	.0008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Z)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan dari jalur 2 yaitu:

$$Z = 2,114 + 0,259X1 + 0,227X2 + 0,429Y + e2$$

1. Nilai a = 2,114; artinya apabila kompetensi (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin (Y) kerja = 0, maka menghasilkan nilai kinerja pegawai (Z) sebesar 2,114.
2. Nilai p3 = 0,259, artinya apabila kompetensi (X1) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,259 poin.

Adapun nilai signifikansi sebesar 0,041 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai sig. < 0,05.

3. Nilai $p_4 = 0,227$; artinya apabila budaya organisasi (X2) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,227 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,009 yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dikarenakan nilai sig. < 0,05.
4. Nilai $p_5 = 0,429$; artinya apabila disiplin kerja (Y) naik 1 (satu) poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,429 poin. Adapun nilai sig. sebesar 0,001 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai sig. < 0,05.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, dideskripsikan sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap disiplin (Y).
Oleh karena variabel kompetensi (X1) besarnya thitung $2,278 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi $0,025 < 0,05$; yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis pertama (H1) diterima.**
2. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap disiplin (Y).
Oleh karena variabel budaya organisasi (X2) memiliki thitung $3,407 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis Kedua (H2) diterima.**
3. Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z)
Oleh karena variabel kompetensi (X1) besarnya thitung $2,076 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi 0,041, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis ketiga (H3) diterima.**
4. Pengaruh langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Z)
Oleh karena variabel budaya organisasi (X2) besarnya thitung $2,656 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi 0,009, yang berarti budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis Keempat (H4) diterima.**

5. Pengaruh langsung disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

Oleh karena variabel disiplin kerja (Y) besarnya thitung 3,598 > ttabel 1,988 dengan signifikansi 0,001, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis Kelima (H5) diterima.**

6. Pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z)

Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka diperoleh = 0,108. selanjutnya, signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut:

Menghitung standar error dari koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari X1 terhadap Z melalui Y sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,429)^2(0,110^2) + (0,251)^2(0,119)^2 + (0,110)^2(0,119)^2} \\ &= \sqrt{0,00223 + 0,000892 + 0,000171} \\ &= \sqrt{0,003293} \\ &= 0,05738 \end{aligned}$$

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,251 \times 0,429}{0,05738} = 1,876$$

Dari nilai t_{hitung} diperoleh 1,876 nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} 1,988, yang berarti bahwa variabel mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis Keenam (H6) ditolak.**

7. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin (Z)

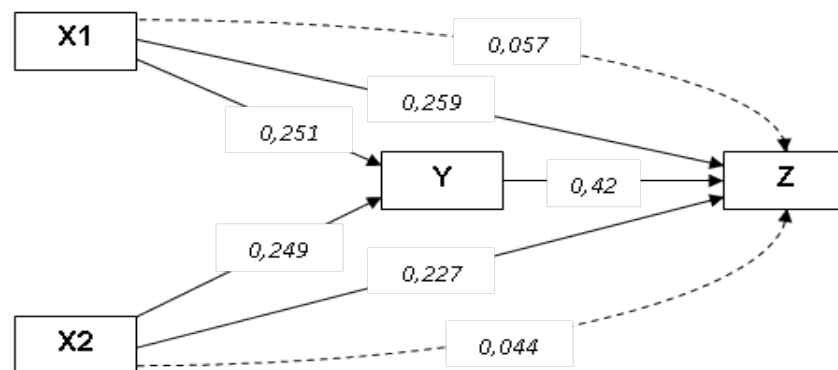
Untuk mengetahui nilai dari pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat dilihat dari hasil perkalian nilai koefisien antara pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka diperoleh = 0,107. Selanjutnya, signifikan tidaknya diuji dengan sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,429)^2(0,073^2) + (0,249)^2(0,119)^2 + (0,073)^2(0,119)^2} \\ &= \sqrt{0,000980 + 0,000877 + 0,0000754} \\ &= \sqrt{0,0019324} \\ &= 0,044 \\ t &= \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,249 \times 0,429}{0,044} = 2,428 \end{aligned}$$

Dari nilai thitung sebesar 2,428 tersebut lebih besar dari ttabel 1,988; yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh signifikan. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. **Maka Hipotesis Ketujuh (H7) diterima.**

Hasil uji hipotesis di atas di gambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Hipotesis

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang

ditunjukkan dengan besarnya $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi 0,025. Artinya bahwa, jika kompetensi pegawai terhadap organisasi semakin baik, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai menurun, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin turun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Firdaus dan Rama (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. Selain itu, penelitian serupa dilakukan oleh Ahya (2016) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan kompetensi terhadap disiplin guru pada Raudlatul Hasaniyah Probolinggo.

Berdasarkan temuan penelitian ini serta didukung oleh riset sebelumnya, maka untuk dapat menciptakan disiplin kerja bagi pegawai, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai, dengan mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan memberikan landasan kuat untuk terciptanya kedisiplinan selama menjalani pendidikan dan atau pelatihan. Berdasarkan deskripsi responden menunjukkan bahwa bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran adalah mayoritas berpendidikan pascasarjana sebanyak 41 orang (46,6%); Sarjana sebanyak 26 orang (29,5%); SMA/SMK sebanyak 12 orang (13,6%), dan yang berpendidikan Diploma/Sarjana Muda sebanyak 9 orang (10,2%). Dalam hal ini, berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai, terlihat bahwa adanya kompetensi yang baik, hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan dengan jalan mengikut sertakan para pegawai dalam kegiatan pelatihan-pelatihan untuk menambah wawasan dan keterampilan dalam mendukung kinerjanya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya $t_{hitung} 3,407 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi 0,001. Artinya bahwa, jika budaya organisasi semakin baik, maka disiplin kerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk, maka disiplin kerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Tintami et al. (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya apabila budaya organisasi baik maka disiplin kerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja sedang, artinya setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada budaya organisasi, sedikit banyak akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan disiplin kerja. Dalam hal ini, budaya organisasi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,988$ dengan signifikansi 0,041. Artinya bahwa, jika kompetensi pegawai semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi pegawai semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian oleh Nasri et al., (2017) menunjukkan bahwa Kompetensi, secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Kemudian penelitian oleh Nursiah et al., (2018) menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng. Harudi et al., (2016) juga menemukan bahwa kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Taylor (2007) menuliskan deskripsi kompetensi menurut UK's CIPD adalah kompetensi dapat dipahami sebagai kinerja dalam suatu organisasi, dengan dijelaskan bahwa kompetensi adalah suatu hasil yang diharapkan dari individu dalam suatu kegiatan yang dilakukan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan

dengan besarnya thitung 2,656 > ttabel 1,988 dengan signifikansi 0,009. Artinya bahwa, jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar memiliki budaya organisasi atau nilai-nilai yang mendukung hubungan perilaku-perilaku yang baik antar sesama pegawai seperti berjabat tangan sebelum memulai pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara tim sehingga dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja, menyediakan tempat beribadah dan memberi kesempatan para pegawai untuk melaksanakan kegiatan ibadah.

Budaya dalam organisasi bisa kuat dan juga bisa lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat ketika nilai, sikap, dan berbagi kepercayaan dipahami dan dipatuhi dengan komitmen yang kuat dan tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin dalam kurangnya komitmen anggota/karyawan terhadap nilai-nilai umum, kepercayaan dan sikap yang biasa dilakukan atau disepakati.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan besarnya thitung 3,598 > ttabel 1,988 dengan signifikansi 0,001. Artinya bahwa, jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik pula, sebaliknya jika disiplin kerja pegawai semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo (2009) yang mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan sebelumnya yakni Makkira et al. (2016) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Kemudian

Harudi et al. (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis keenam melalui sobel test menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya thitung $1,876 < t_{tabel} 1,988$. Artinya bahwa, kompetensi pegawai tidak memiliki peran yang nyata dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,259 (25,9%). Apabila melibatkan disiplin kerja sebagai intervening variable dalam bentuk pengaruh tidak langsung (indirect effect) besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran terlihat menurun, yakni hanya sebesar 0,057 (5,7%). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja tidak dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Hal ini disebabkan karena kompetensi yang baik sudah mampu memberikan kinerja yang baik bagi para pegawai, sehingga dengan memasukkan variabel disiplin sebagai mediasi antara kompetensi dengan kinerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar yang ditunjukkan dengan besarnya thitung $2,428 > t_{tabel} 1,988$. Artinya bahwa budaya organisasi memiliki peran nyata dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini menemukan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,227 (22,7%). Apabila melibatkan disiplin

kerja sebagai intervening variable dalam bentuk pengaruh tidak langsung (indirect effect) besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menurun, yakni hanya sebesar 0,044 (4,4%). Sehingga keberadaan variabel disiplin kerja tidak memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Namun berdasarkan hasil perhitungan menemukan bahwa keberadaan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi tetap memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, maka dihasilkan kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah penelitian dan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
7. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

REFERENSI

- Ahya, H., 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Yayasan Raudlatul Hasaniyah Probolinggo (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Fadel, Muhammad. (2009). *Reinventing Local Government*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Fadli, Uus Md. Et al. (2012). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Pada PT PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen* Vol.09 No.2 Januari 2012.
- Ferial, A. B., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Tutor Pada Program Pendidikan Luar Sekolah Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Firdaus, A., & Rama, R., 2016. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 311-322.
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi Edisi ke Lima*. Jakarta: Erlangga.
- Harudi, N., Tamsah, H., & Gunawan, B. I. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 104-118.
- Makkira, Gunawan, B. I., & Munir, A. R. (2016). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Noe, Raymond A. 2002. *Employee Training and Development*. Second Edition. McGraw-Hill Irwin.
- Nursiah, N., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 175-193.
- Pabundu, Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Pebriani, H. D. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B., 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230.
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau & David O. Sears. (2009). Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Usman, Husaini. (2011). Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.