
PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI UNIT SIAGA PENCARIAN DAN PERTOLONGAN LUBUKLINGGAU

Wahit Ivan Afrianto

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: rivan.wahit@gmail.com

Abstrak

Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Metode penelitian ini menggunakan metode kuesioner yaitu Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 orang pegawai *Rescuer*. Teknik analisa yang digunakan adalah uji regresi, uji koefisien korelasi, uji t, uji determinasi dan uji f. Dari hasil uji f menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh adalah $5,153 > f_{tabel}(3;47) = 2,802$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel Kompetensi Teknis (X1), Sikap (X2) dan variabel Disiplin Kerja (M) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

Kata Kunci : Kompetensi Teknis, Sikap, Kinerja Pegawai, dengan Disiplin Kerja sebagai moderasi

Abstract

The Influence of Technical Competence, Attitudes on Employee Performance with Work Discipline as moderating variables in the Lubuklinggau Search and Rescue Alert Unit. This research method uses a questionnaire method, namely Technical Competence, Attitudes towards Employee Performance with Work Discipline as a moderating variable. This research aims to determine the effect of Technical Competence, Attitude on Employee Performance with Work Discipline as a moderating variable in the Lubuklinggau Search and Rescue Alert Unit. The number of samples used was 51 Rescuer employees. The analysis techniques used are regression test, correlation coefficient test, t test, determination test and f test. From the results of the f test, the calculated fvalue obtained is $5.153 > f_{tabel}(3;47) = 2.802$ with a significance level of $0.004 < 0.05$. This shows that the variables Technical Competence (X1), Attitude (X2) and Work Discipline variable (M) simultaneously influence Employee Performance (Y) in the Lubuklinggau Search and Rescue Alert Unit.

Keywords: Technical Competence, Attitude, Employee Performance, with Work Discipline as moderation

I. PENDAHULUAN

Kantor Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melaksanakan siaga SAR, pelatihan SAR, pembinaan potensi SAR, tindak awal dan juga melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan, serta mengerahkan dan mengendalikan potensi/relawan SAR dalam rangka operasi SAR mencakup usaha dan kegiatan mencari,

menolong dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau di khawatirkan hilang atau menghadapi keadaan yang berbahaya pada musibah pelayaran dan penerbangan, atau bencana dan musibah lainnya. Dalam melakukan tugas tersebut, maka pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BNPP) diperlukan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti mendapatkan adanya permasalahan mengenai kompetensi teknis yaitu, belum maksimalnya kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Berdasarkan data yang didapat dari bidang kepegawaian unit siaga pencarian dan pertolongan Lubuklinggau, dari 42 orang pegawai ASN yang telah mengikuti diklat lanjutan yaitu : diklat lanjutan HART berjumlah 4 orang (9,5%), Jungle Rescue berjumlah 10 orang (23,8%), VAR berjumlah 2 orang (4,7%), Water Rescue berjumlah 13 orang (30,95%), CSSR berjumlah 5 orang (11,9%), MFR berjumlah 12 orang (28,57%), Helly Rescue berjumlah 2 orang (4,7%), Instruktur berjumlah 4 orang (9,5%), SAR Planning 2 orang (4,7%). Sedangkan 9 orang pegawai non ASN belum ada yang mengikuti diklat lanjutan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumar, Soehardi, Zahara Tussoleha Rony, Beti Nurbaiti (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin dan Kompensasi tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen III Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri” menyatakan bahwa kompetensi teknis dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja anggota Provos.

Penelitian yang dilakukan Isma Ulfaturrosida, Ika Korika Swasti (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri menunjukkan bahwa kompetensi teknis memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

(Rachmaniza, 2020) menyatakan bahwa kinerja 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.

Indikator kinerja pegawai (Sutrisno, 2016) mencakup hasil kerja, Pengetahuan pekerja, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, dan juga disiplin waktu serta absensi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2014).

Menurut Hasibuan (2017) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), Sanksi hokum, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Sikap

Menurut Pendapat (Wibowo, 2017) sikap meliputi komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kontribusi organisasi, hubungan Pegawai dan kepuasan kerja.

Indikator sikap (Febrianto, 2016) yaitu menerima (receiving), Merespon (responding), Menghargai (valuating), Bertanggung jawab (responsible).

Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis menggambarkan seberapa dalam pengetahuan pegawai terkait pekerjaannya (Sumar et al., 2020). Indikator kompetensi (Dewi, Desilia Purnama, 2019) yaitu nilai, pemahaman, pengetahuan, sikap, kemampuan, dan minat.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara Sikap terhadap Kinerja Pegawai di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Teknis dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif atau hubungan. Penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variable yang sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variable yang lainnya (Sujarweni, 2015)

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang “Pengaruh kompetensi teknis, Sikap terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di unit 6siaga pencarian dan pertolongan Lubuklinggau”.

Populasi dan Sampel

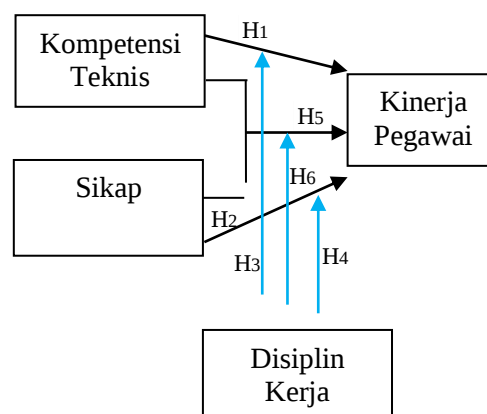
Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Rescuer di lingkungan unit siaga pencarian dan pertolongan lubuklinggau yang berjumlah 51 orang (42 orang ASN, 9 orang Honorer).

Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil semua pegawai Rescuer yang ada di lingkungan unit siaga pencarian dan pertolongan Lubuklinggau sebagai sampel yaitu berjumlah 51 orang yang dijadikan sebagai sampel jenuh.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Metode Analisa Data

Teknik pengumpulan data yaitu data primer melalui wawancara, penyebaran kuesioner, dan hasil observasi.

Uji Validasi

Menurut (Sujarweni, 2015)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni, 2015)

$$r [\frac{k}{k-1}] [1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2}]$$

Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2015)

$$X^2 = \frac{(f_1 - f_h)^2}{f_h}$$

Uji Linearitas

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity. Langkah-langkah dilakukan dengan prosedur : Analyze → Compare Mean → Mean, masukan variabel dependen ke kotak dependen list → klik options → beri tanda centang pada pilihan test for linearity → continue → Ok (Kasmadi, Sunnariah, 2014)

Uji Regresi Sederhana

Rumus yang digunakan :

$$Y = a + bX + e$$

Uji Koefisien Korelasi

Rumus yang digunakan (Hartono, 2019):

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Uji t

Untuk menguji hipotesis maka menggunakan uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validasi**

Dari hasil pengolahan data uji validitas instrumen dengan responden sebanyak 20 orang, didapat nilai korelasi per item terhadap total itemnya nilai terkecil dari variabel kompetensi teknis (X1) yaitu 0,529, variabel sikap (X2) yaitu 0,583, variabel disiplin kerja (M) yaitu 0,561, variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,738. Nilai tersebut lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,444, maka setiap pertanyaan untuk variabel kompetensi

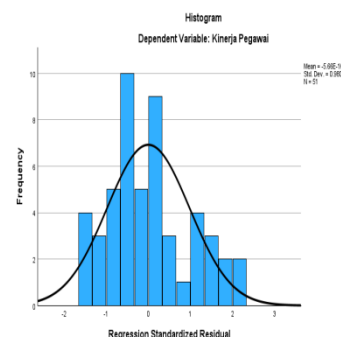
teknis, sikap, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi teknis (X1) yaitu 0,970, variabel Sikap (X2) yaitu 0,934, variabel Disiplin Kerja (M) yaitu 0,973, variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,980. Nilai tersebut Lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan dalam kuesioner yang merupakan dimensi kompetensi teknis, sikap, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) menunjukkan nilai signifikan “*Asymp.Sig (2-Tailed)*” nilainya signifikan (>0,05), dapat dilihat dari nilai “*Asymp.Sig (2-Tailed)*” variabel kompetensi teknis (X1) sebesar 0,059. Nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* variabel sikap (X2) sebesar 0,069. Dan nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* variabel Disiplin kerja (M) sebesar 0,141. Sedangkan nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,200. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dapat terpenuhi dan data dikatakan normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Uji Linearitas

Dengan menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) didapat hasil signifikan variabel kompetensi teknis (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) *Deviation from Linearity* sebesar $0,594 > 0,05$ dan nilai signifikan *Linearity* sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil uji linearitas di atas membuktikan kedua variabel dapat dikatakan berhubungan secara linear.

hasil signifikan variabel sikap (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) *Deviation from Linearity* sebesar $0,376 > 0,05$ dan nilai signifikan *Linearity* sebesar $0,011 < 0,05$. Hasil uji linearitas di atas membuktikan kedua variabel dapat dikatakan berhubungan secara linear.

Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) didapat nilai constant (a) sebesar 42,199, sedangkan nilai kompetensi teknis (b/koeffisien regresi) sebesar 0,637, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 42,199 + 0,637X_1$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 42,199, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi sebesar 42,199.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,637 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi teknis, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,637. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah positif.

Nilai constant (a) sebesar 74.669, sedangkan nilai kompetensi teknis (b/koeffisien regresi) sebesar 0,401, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 74,669 + 0,401X_2$$

Dari persamaan tersebut terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 74,669, mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel partisipasi sebesar 74,669.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,401 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi teknis, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,401. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Dengan menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) terlihat bahwa nilai R sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X_1), Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan dengan derajat sedang karena berada dalam rentang interval koefisien 0,41-0,60. Dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Uji t

Dari hasil uji t (parsial) dengan menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Kompetensi teknis (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung $3,072 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (0,05/2; 51-1-1) = (0,025; 49) = 2,010$ artinya terdapat pengaruh Kompetensi teknis (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Nilai signifikan pengaruh Sikap (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai thitung $2,650 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (0,05/2; 51-1-1) = (0,025; 49) = 2,010$ artinya terdapat pengaruh Sikap (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Uji Statistik Moderasi

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji

koefisien korelasi sebesar 0,161 atau 16,1%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,236 atau 23,6%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar (0,236-0,161 = 0,075) atau sebesar 7,5%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,125 atau 12,5%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,222 atau 22,2%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar (0,222-0,125 = 0,097) atau sebesar 9,7%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Sikap (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Sikap (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,203 atau 20,3%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,261 atau 26,1%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar (0,261-0,203 = 0,058) atau sebesar 5,8%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X1), Sikap (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X1), Sikap (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 7,196 > $F_{tabel(2;48)} = 3,191$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel Kompetensi Teknis (X1) dan variabel Disiplin Kerja (M) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 5,545 > $F_{tabel(2;48)} = 3,191$ dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel Sikap (X2) dan variabel Disiplin Kerja (M) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 29.0.2.0 (20) Menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 5,153 > $F_{tabel(3;47)} = 2,802$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel Kompetensi Teknis (X1), Sikap (X2) dan variabel Disiplin Kerja (M) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis pertama (H_1) diperoleh nilai variabel Kompetensi Teknis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 3,072$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,010$, dengan nilai signifikan 0,004. Secara parsial variabel Kompetensi teknis memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Henny Armaniah (2018) dengan judul Pengaruh

Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD dengan jumlah responden 56 orang, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.024. bila derajat kebebasan (df) = $n-k= 56-2= 54$ maka akan diperoleh nilai = 2.00488, karena nilai > nilai yaitu $3.02 > 2.00488$, maka H_0 ditolak diterima, selain itu dapat pula dianalisa dari nilai signifikan dimana nilainya $0.004 < 0.05$ yang berarti adanya pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis kedua (H_2) diperoleh nilai variabel Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 2.650$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,010$, dengan nilai signifikan 0,011. Secara parsial variabel Sikap memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Isma Ulfaturrosida, Ika Korika Swasti (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri, dengan jumlah responden sebanyak 42 orang, memperlihatkan hasil bahwasanya sikap mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan bagian produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. Hasil pengujian mendapatkan hasil koefisien path 0,494, serta angka uji T sebanyak $3,025 > 1,96$ (terkait angka tabel $Z\alpha = 0,05$). Dengan hasil p -values sebanyak $0,003 < 0,05$.

Sehingga dapat dikatakan bahwasanya H_2 pada riset ini disetujui.

3. Pengaruh Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi dilakukan perhitungan dengan menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,161 atau 16,1%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,236 atau 23,6%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,236-0,161=0,075)$ atau sebesar 7,5%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji diatas disimpulkan bahwa Kompetensi teknis memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau yang diperkuat dengan Disiplin Kerja.

4. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja

pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi dilakukan perhitungan dengan menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,125 atau 12,5%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,222 atau 22,2%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,222 - 0,125 = 0,097)$ atau sebesar 9,7%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Sikap (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Sikap (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uji diatas disimpulkan bahwa Sikap memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau yang diperkuat dengan Disiplin Kerja.

5. Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Uji koefisien korelasi terlihat bahwa nilai R sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X₁), Sikap (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan dengan derajat sedang karena berada dalam rentang interval koefisien 0,41-0,60. Dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif.

Dari hasil uji F didapatkan nilai Fhitung yang diperoleh adalah $6,106 > F_{tabel}(2;48) = 3,191$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal

ini menunjukkan secara simultan variabel Kompetensi Teknis (X₁) dan Sikap (X₂) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan beberapa uji diatas disimpulkan bahwa Kompetensi Teknis, Sikap memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

6. Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi dilakukan perhitungan dengan menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,203 atau 20,3%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,261 atau 26,1%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,261 - 0,203 = 0,058)$ atau sebesar 5,8%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X₁), Sikap (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X₁), Sikap (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan beberapa uji diatas disimpulkan bahwa Kompetensi Teknis, Sikap memiliki pengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau yang diperkuat dengan Disiplin Kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Adanya Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji t Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 3.072$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,010$, dengan nilai signifikan $0,004$. Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.
2. Adanya Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari uji t Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2.650$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,010$, dengan nilai signifikan $0,011$. Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.
3. Adanya Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar $0,161$ atau $16,1\%$, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi $0,236$ atau $23,6\%$, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,236-0,161=$

$0,075)$ atau sebesar $7,5\%$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.

4. Adanya pengaruh Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar $0,125$ atau $12,5\%$, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi $0,222$ atau $22,2\%$, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,222-0,125=0,097)$ atau sebesar $9,7\%$. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.
5. Adanya pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji koefisien korelasi terlihat bahwa nilai R sebesar $0,450$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Teknis (X_1), Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan

dengan derajat sedang karena berada dalam rentang interval koefisien 0,41-0,60. Dan arah hubungan adalah positif karena nilai R positif. Selain itu dilihat dari hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $6,106 > F_{tabel(2;48)} = 3,191$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel Kompetensi Teknis (X_1) dan Sikap (X_2) secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.

6. Adanya pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi di Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau. Hal ini dapat dilihat hasil perhitungan uji statistik moderasi dapat dilihat adanya kenaikan nilai R Square. Sebelum dilakukan uji moderasi, R Square pada uji koefisien korelasi sebesar 0,203 atau 20,3%, sedangkan setelah dilakukan uji moderasi R Square meningkat menjadi 0,261 atau 26,1%, dengan kata lain mengalami kenaikan sebesar $(0,261 - 0,203 = 0,058)$ atau sebesar 5,8%. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (M) dapat memperkuat hubungan antara Kompetensi Teknis (X_1), Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). atau dengan kata lain variabel Disiplin Kerja (M) merupakan pemoderasi antara Kompetensi Teknis (X_1), Sikap (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya hipotesis dapat terbukti kebenarannya.

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka peneliti ingin memberikan saran yang

bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan bagi Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau sebagai berikut :

a. Kompetensi Teknis

Secara keseluruhan kompetensi teknis yang dimiliki oleh pegawai Unit Siaga Pencarian dan pertolongan sudah baik, akan tetapi untuk menunjang setiap pekerjaan yang akan dilakukan agar lebih baik lagi, maka diperlukan peningkatan kompetensi teknis dengan melakukan pelatihan lanjutan secara berkala dan menyeluruh kepada setiap pegawai di lingkungan Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau.

b. Sikap

Pada umumnya sikap yang dimiliki pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan sudah baik, tetapi sangat diperlukan lagi untuk meningkatkan kekompakan antar tim dalam melakukan pekerjaan.

c. Disiplin Kerja

Secara keseluruhan pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau sudah baik, tetapi masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam hal ketepatan jam masuk kerja. Untuk itu sangat diperlukan peningkatan disiplin kerja tersebut dari masing-masing pegawai.

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Lubuklinggau sudah baik, dengan adanya peningkatan kompetensi teknis, perbaikan sikap serta peningkatan disiplin kerja diharapkan kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.



VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(3).
<https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>
- Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1(1), 36–45.
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/1286>
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. *Cakrawala*, 18(2), 141–148.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Chairunisa, F., & Jaenudin. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN. *Jurnal Administrasi Negara*, 21(2), 50–61.
https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_negara/article/view/23
- Dewi, Desilia Purnama, and H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PERUSAHAAN (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21.
<https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>
- Febrianto, M. A. B. (2016). *HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN DAN SIKAP DENGAN PERILAKU KONSUMSI JAJANAN SEHAT DI MI SULAIMANIYAH MOJOAGUNG JOMBANG*. Universitas Airlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Undip.
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., Della, D., Putri, A., & Artikel, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27–34. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian di Lengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS Statistik Version 25*. Zanafa Publisng.
- Hutomo, B. D. B. D., & Hariani, D. (2016). ANALISIS KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS SERTIFIKASI DI BIDANG PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG). *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(4), 245–259.
- Kasmadi, Sunnariah, N. S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, CV.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020). Pengaruh Kompetensi,



- Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 54–65. <https://doi.org/10.35829/magisma.v1i1.69>
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ponten Pranata, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang. *Manajemen*, 13(2), 39–48.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung*, 6(1), 11–16. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/19509/pdf>
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1). 121-132.
- Rinaldi, S. (2016). *Gambaran tingkat pengetahuan ibu hamil tentang imunisasi tetanus toxoid (TT) di Puskesmas Bungus tahun 2016*. Universitas Andalas.
- Rohiyah, R, Sunaryo, H, & Rizal, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkd Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).
- Sinaga, D. L., Felicia, R., Pasaribu, A., Pandiangan, R., Enjelina, & Simarmata, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159–167.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPERS.
- Sumar, S., Soehardi, S., Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.765>
- Suryati, E. (2015). *HUBUNGAN PENGETAHUAN DAN SIKAP IBU HAMIL DENGAN PEMBERIAN IMUNISASI TETANUS TOKSOID DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS MAGA KECAMATAN LEMBAH SORIK MARAPI KABUPATEN MANDAILING NATAL TAHUN 2015*. Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Paramedia Grup.
- Toding, W. R. B., David, L., & Pali, C. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Motivasi Berprestasi Pada



Mahasiswa Angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal E-Biomedik*, 3(1). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.1.2015.6619>

Ulfaturrosida, I., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis , Sikap , serta Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2).

Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. (2018). Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat terhadap MPKP di RS Puri Cinere Jakarta. *YUME: Journal of Management*, 1(3), 137–151.

Wibowo. (2017). *Prilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo.