

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan

Nur Jamilaturrosida; nurjamilaturrosida@gmail.com¹
Nurul Akramiah; nurul.aidan04@gmail.com²
Dwita Laksmi Rachmawati; laksmitadwita@gmail.com³
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Pegawai aparatur sipil negara (ASN) mempunyai tugas dan peran penting dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pembangunan fungsional, pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika pegawai tersebut mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode non-probability. Pengumpulan data diperoleh melalui metode purposive sampling dengan sejumlah 36 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sama halnya dengan uji parsial untuk variabel disiplin kerja dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan besarnya hubungan Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai R^2 sebesar 69,8%. Dari pembahasan tersebut menyimpulkan semakin tingginya disiplin kerja dan kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerjanya sehingga sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu instansi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompetensi Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

State civil servants (ASN) have important duties and roles in carrying out government functions and functional development. Employees can be said to have good performance if the employee is able and successful in carrying out their work in accordance with applicable standards. This research aims to determine the influence of work discipline and work competency on employee performance at the Ministry of Religion office in Pasuruan City. This research uses a quantitative approach with non-probability methods. Data collection was obtained through a purposive sampling method with a total of 36 employees. Data collection uses a questionnaire. The results of this research show that work discipline and work competency simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance level of $0.000 < 0.05$. Likewise, the partial test for the work discipline variable with a significance level of $0.004 < 0.05$ which shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance and work competency on employee performance with a significance level of $0.000 > 0.05$ which shows that work competence has an effect positively and significantly on employee performance. Meanwhile, the magnitude of the relationship between Work Discipline and Work Competency on Employee Performance was obtained by an R^2 value of 69.8%. From this discussion, it can be concluded that the higher

the work discipline and work competence possessed by employees, the higher their performance will be, thus greatly influencing the development of an agency.

Keywords: *Work Discipline; Job competence; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pegawai ASN mempunyai tugas dan peran penting dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan dan pembangunan nasional, termasuk mengawasi, merencanakan, melaksanakan, dan memberikan pelayanan yang berkualitas, berdasarkan UU RI No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel dengan menjaga netralitas, profesionalitas, dan integritas dalam menjalankan tugas mereka, sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku tentang kepegawaian (Permenpan, 2023). Selain itu, untuk memberikan pelayanan publik yang terbaik, pegawai ASN harus terus meningkatkan kompetensi dan keterampilannya melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan dinamika masyarakat. Kementerian Agama Kota Pasuruan dalam melaksanakan berbagai tugas, pegawai memikul tanggung jawab yang besar, menyelesaikan tugas tersebut merupakan tantangan yang harus diterima seiring dengan berkembangnya metode kerja. Penelitian terdahulu mendukung dalam pernyataan ini bahwa seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja baik jika pegawai tersebut mampu dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan memperoleh hasil kerja lebih tinggi dari standar kerja yang berlaku (Perangin, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara pada objek penelitian, maka dapat ditemukan adanya permasalahan bahwa pegawai Kementerian Agama Kota Pasuruan dalam hal kinerja pegawainya masih perlunya pembinaan dan pengawasan. Permasalahan ini terjadi diantaranya, yang pertama dilihat dari tingkat absensi, dari data yang diterima penulis, mendapatkan hasil masih terdapatnya pegawai datang terlambat dan pulang mendahului waktu yang ditentukan, serta tidak berada di kantor pada jam kerja selain dinas luar. Yang kedua, masih perlunya pengembangan kompetensi dimana masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu dikarenakan kurangnya skill dalam pengoperasionalan perangkat lunak dan pemahaman teknologi. Dalam penelitian ini, penulis menentukan variabel penelitian berdasarkan permasalahan yang terdapat pada objek penelitian mengenai permasalahan disiplin kerja serta kompetensi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kedepannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pentingnya disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai baik atasan maupun bawahan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan mematuhi peraturan yang berlaku (Wandi, 2022). Penelitian lain, yang menunjukkan peran penting kompetensi dalam proses pengembangan diri dan ketika kompetensi seseorang dikembangkan, kinerjanya akan meningkat (Krisnawati, 2021).

Dalam memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan, pimpinan menggunakan disiplin kerja untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi standar sesuai dengan yang ditetapkan (Rivai, 2017). Pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan, mengenai disiplin Pegawai ASN berlandaskan pada PP No. 94 tahun 2021 hasil perubahan dari Peraturan Pemerintah nomer 53 tahun 2010, pada pasal 2 dijelaskan bahwa ASN wajib selalu menaati kewajiban dan menghindari larangan, dilanjutkan pada pasal 6 dijelaskan bahwa peraturan ini mengamanatkan agar pegawai hadir di tempat kerja dan mematuhi jam kerja yang ditetapkan, jika pegawai tidak menaati/melanggar peraturan tersebut maka pegawai yang bersangkutan akan dijatuhi hukuman disiplin yang dijelaskan pada pasal 7 dan 8 sesuai dengan tingkat hukuman yang dilanggar oleh pegawai yang bersangkutan (Peraturan Pemerintah, 2021). Permasalahan disiplin kerja pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan terungkap melalui wawancara dengan bagian analisis

kepegawaian dan hasil data rekap absensi pegawai bulan Januari-Februari 2024, bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat melebihi waktu yang telah ditetapkan dan pulang lebih awal dari peraturan yang berlaku.

Faktor kompetensi tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pandangan Wibowo (2017), Kompetensi dalam bekerja menyangkut pelaksanaan tugas atau penugasan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perspektif ini didukung oleh penelitian lain, yang menunjukkan peran penting kompetensi dalam proses pengembangan diri dan ketika kompetensi seseorang dikembangkan, kinerjanya akan meningkat (Krisnawati, 2021). Kompetensi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor demografi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan, faktor-faktor tersebut berdampak positif terhadap kompetensi kerja (Firah, 2017). Sesuai dengan penjelasan tersebut dapat diperjelas bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kualifikasi seseorang, karena latar belakang tersebut sangat mempengaruhi pembentukan sikap dan cara berpikir seorang pegawai yang handal (*profesional*) dan pekerja keras.

Oleh sebab itu, melihat dari permasalahan yang telah ada sebelumnya, penulis ingin mengkaji lebih dalam fenomena yang ada. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan baik secara simultan maupun parsial.

1. Kinerja

Terlepas dari apakah organisasi telah mencapai standar yang ditetapkan atau tidak, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan data kinerja saat mengevaluasi kondisi perkembangannya saat ini. Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh jumlah seluruh pekerjaan yang telah diselesaikannya dengan melakukan pekerjaan sesuai peraturan atau kriteria standar yang berlaku (Robbins, 2016). Kinerja ini sangat penting karena kinerja dapat menunjukkan bagaimana seseorang dapat memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya (Kasmir, 2019). Penilaian kinerja pegawai memiliki banyak tujuan, satu diantaranya untuk meningkatkan dan memperbaiki prestasi organisasi melalui kinerja SDM organisasi (Sedarmayanti, 2017). Selain menilai hasil nyata, penilaian kinerja menilai seberapa baik proses kerja berjalan secara keseluruhan di berbagai bidang, termasuk hubungan di tempat kerja, keterampilan, keahlian, dan disiplin. Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016), yaitu : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektifitas dan (5) Kemandirian.

2. Disiplin Kerja

Dalam memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan, pimpinan menggunakan disiplin kerja untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi standar sesuai dengan yang ditetapkan (Rivai, 2017). Manajemen sumber daya manusia sangat mementingkan kedisiplinan pegawai, karena dapat peningkatan kinerja dengan hasil yang lebih baik. Tanpa disiplin yang baik suatu organisasi atau lembaga tidak dapat mencapai hasil yang terbaik (Hasibuan, 2016). Penerapan disiplin kerja dapat membantu dalam melatih pegawai untuk patuh terhadap aturan, prosedur, dan praktik yang ditetapkan dalam organisasi. Terbentuknya disiplin kerja dalam instansi sangat penting untuk memastikan pegawai mematuhi seluruh peraturan yang berlaku. Menurut Rivai (2017), ada sejumlah elemen disiplin kerja yang dapat digunakan sebagai pengukur tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada standar kerja dan (3) Tingkat kewaspadaan tinggi.

3. Kompetensi Kerja

Kompetensi dalam bekerja menyangkut pelaksanaan tugas atau penugasan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan seseorang, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Wibowo, 2017). Kompetensi mencakup bakat, keahlian, dan kapasitas pribadi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Astuti, 2021). kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan kualitas kerja dan

produktivitas, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja juga sangat penting dalam mengembangkan kompetensi. Menurut Wibowo (2017) indikator kompetensi, adalah: (1) Keterampilan (*skill*), (2) Pengetahuan (*knowledge*) dan (3) Sikap (*attitude*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan dengan populasi 40 pegawai. Penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan metode non-probability sampling dengan menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden yakni pegawai ASN berjumlah 36 pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mana seluruh tanggapan dievaluasi menggunakan *skala likert*. Uji instrumen penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data berupa Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), serta Pengujian Hipotesis (Uji Simultan dan Uji Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengevaluasi validitas instrumen, seseorang dapat menggunakan teknik statistik seperti korelasi Pearson untuk membangun hubungan antara skor item dan skor keseluruhan. Jika analisis menghasilkan hasil kurang dari 0,05 maka data dianggap valid. Survei ini terdiri dari 11 item pernyataan untuk 36 peserta, dan temuan uji validitas diuraikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
Kompetensi Kerja (X_2)	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
Kinerja (X_3)	X3.1	0.000	Valid
	X3.2	0.000	Valid
	X3.3	0.000	Valid
	X3.4	0.000	Valid
	X3.5	0.000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Uji Reliabilitas

Keandalan alat ukur yang dievaluasi melalui kuesioner ditentukan melalui proses pengujian keandalan. Suatu alat ukur dianggap dapat diandalkan jika mempunyai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Koefisien ketergantungan yang lebih besar mendekati satu, menunjukkan alat ukur yang lebih dapat diandalkan. Temuan uji reliabilitas diuraikan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,787	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,915	Reliabel
3	Kinerja	0,825	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar dan memperoleh tanggapan dari 36 pegawai kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan didapatkan hasil bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki diperoleh 28 orang (75%) lebih dominan dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang diperoleh sejumlah 8 orang (25%). Jika dilihat dari kelompok umur responden sebagian besar masuk pada kelompok umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase (42%). Berdasarkan kelompok masa kerja, mayoritas responden dengan masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 14 orang (39%). Pendidikan terakhir yang ditempuh, responden mayoritas memiliki tingkat Pendidikan S1 yaitu sebanyak 13 orang (36%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2019), dasar pengambilan keputusan pada uji ini berdasarkan nilai signifikansi *linearity* apabila $< 0,05$ maka berkesimpulan bahwa data memiliki hubungan linier dan asumsi linearitas terpenuhi. Uji ini dilakukan menggunakan SPSS dengan menggunakan *test for linearity*. Temuan uji linearitas diuraikan pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Nilai Sig. Linearity	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja	0,005	0,05	Hubungan linier
Kompetensi Kerja terhadap Kinerja	0,000	0,05	Hubungan linier

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan terdapat hubungan linieritas antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai sig. *Linearity* sebesar 0,005 kurang dari 0,05. Dan terdapat hubungan linearitas antara variabel disiplin kerja dan kinerja dapat dilihat dari nilai sig. *Linearity* sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Terlihat jelas bahwa variabel terikat dan variabel bebas bersifat linier, ada korelasi atau hubungan di antara keduanya.

Uji Normalitas

Uji normalitas sebagaimana dikemukakan Khairunal (2016) digunakan untuk mengetahui apakah suatu data menunjukkan distribusi normal dengan menilai normalitas variabel-variabel yang diperiksa. Pendekatan yang digunakan untuk menilai kenormalan data dalam penelitian ini adalah *One-Sample-Kolmogroff-Smirnov*. Temuan uji normalitas diuraikan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogroff-Smirnov Test

Kriteria	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Asymp Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Dari tabel 4 metode uji *kolmogroff-smirnov* ditunjukkan dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan keterkaitan antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas seperti yang direkomendasikan oleh Ghozali (2018). Gejala multikolinearitas terlihat pada *Tolerance Value* dan angka VIF (*Variance Inflation Factor*). Tidak adanya multikolinearitas dipastikan bila nilai toleransi diatas 0,10, dan nilai VIF kurang dari 10. Temuan uji multikolinearitas diuraikan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	Keputusan Pembelian	0,788	1,268	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Kerja		0,788	1,268	

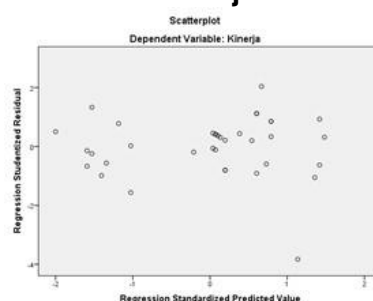
Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen yang memengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y), terlihat pada hasil nilai toleransi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,788 > 0,10$ dan untuk variabel Kompetensi Kerja (X2) sebesar $0,788 > 0,10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai toleransi variabel independen dalam penelitian ini melebihi 0,10. Untuk mengetahui gejala multikolinearitas, dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tabel 7 menunjukkan bahwa *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,268, dan VIF pada variabel Kompetensi Kerja (X2) semuanya berada di bawah ambang batas < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya untuk memastikan apakah terdapat ketidaksamaan varians residual untuk satu observasi dalam model regresi (Khairinal, 2016). Temuan uji heteroskedasitas diuraikan pada gambar 1 di bawah ini.

Gambar 1. Hasil Uji ScatterPlot



Sumber : Output SPSS diolah Peneliti 2023.

Pada gambar 1, ZPRED dan SRESID memberikan titik data tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, menunjukkan penyebaran luas baik di atas maupun di bawah titik referensi nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga layak untuk memprediksi variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari analisis regresi linier berganda adalah untuk melihat sejauh mana variabel independen memberi pengaruh terhadap variabel dependen. Temuan analisis regresi linier berganda diuraikan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Keterangan
		β	Std.Error	
Disiplin Kerja	Keputusan	0.185	0,171	Berpengaruh Positif
Kualitas Layanan	Pembelian	1.025	0.143	Berpengaruh Positif

a. Constant: Unstandardized Coefficients (B=3.587, Std.Error=2.370)

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2024.

$$Y = 5.248 + 0.185X_1 + 1.025X_2 + e$$

Model persamaan di atas bermakna :

- Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 5,248. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi Kerja (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja (Y) adalah 52,48%.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu sebesar 0,185. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,85%. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja (X_2) yaitu sebesar 1,025. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel kompetensi kerja dan kinerja. Hal ini artinya jika variabel kompetensi kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 10,25%. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Uji F

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh simultan dari variabel X terhadap variabel Y , dan sebaliknya (Sugiyono, 2019). Temuan uji Simultan (F) diuraikan pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	F hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1) Kompetensi Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	38,061	3,28	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan pada Tabel 7, analisis variabel independen Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) menunjukkan adanya pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, Kinerja (Y). Hal ini didukung dengan nilai $p\text{-value}$ yang kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5% (0,05), serta diperoleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dibandingkan F_{tabel} . Dalam hal ini, F_{tabel} didefinisikan sebagai ($df_1; df_2$) atau ($k; n-k$) ($; 36-2=34$). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 38,061 yang melebihi nilai F_{tabel} sebesar 3,28 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Uji Parsial(Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, begitupula sebaliknya. Temuan uji Parsial (t) diuraikan pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	T tabel	Nilai sig	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	Kinerja	3,133	2.034	0,004	Hipotesis 1 diterima
Kompetensi Kerja (X2)		8,635	2.034	0,000	Hipotesis 1 diterima

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Hasil uji parsial pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Dan variabel Kompetensi kerja (X2) secara parsial menunjukkan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Hal ini didukung oleh nilai yang kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (0,05), yang memenuhi persyaratan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} dihitung sebagai $(\alpha/2; n-k-1)$ atau $(0,05/2; 36-2-1)$, menghasilkan (0,025; 33). Variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ dan $t_{hitung} 3,133 < t_{tabel} 2,034$. Akibatnya hipotesis nol (H_0) ditolak, namun hipotesis alternatif H_1 diterima yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial memengaruhi Kinerja (Y). Variabel Kompetensi Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan $t_{hitung} 8,635 > t_{tabel} 2,034$. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R-Squared* (Ghozali, 2018). Temuan analisis koefisien determinasi (R^2) diuraikan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R ²
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja(Y)	0,835	0,698
Kompetensi Kerja(X2)			

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2024.

Nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,698. Nilai 0,698 memiliki arti bahwa variasi yang terjadi pada Kinerja (Y) adalah 69,8% ditentukan oleh variabel independen Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kera (X2) sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang didapat pada penelitian ini adalah: secara simultan (uji F), Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 38,061 > 3,28 F_{tabel}$, yang berarti hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini yaitu diterima. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan model sebesar 69,8% sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

kedua yaitu secara parsial (uji t), Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji t pada Disiplin Kerja memperoleh nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,133 > 2,034$ t tabel, yang berarti hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu secara parsial (uji t), Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Kompetensi Kerja memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,635 > 2,034$ t tabel, yang berarti hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

REFERENSI

- Astuti, Rahma Yudi. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Cv. Nata Karya.
- Firah, Al. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Kompetensi Dan overconfidence Investor Serta Keputusan Investasi Investor Saham Di Kota Medan. *Tesis*, 165.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9 Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Pt. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Edisi Ke-5 Ed.). Pt. Raja Grafind Persada.
- Krisnawati, K. (2021, April). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7, 36.
- Perangin, Silfia Amelia (2022, Juni). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 3, 329.
- Peraturan Pemerintah, R. I. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Permenpan. (2023). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Kedua Ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Jawa Barat: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (2 Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wandi, Didi. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Fluralis : Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 25-26.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5 Ed.). Depok: Pt. Raja Grafindo.