

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Author:

¹ Trynanda Pardede
² Mhd. Shafwan Koto
³ Riwayani

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹trynandapardede905@gmail.com
²mhd.shafwankoto@gmail.com
³riwayanigultom9625@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 02-04-2026
Accepted: 10-04-2026
Published: 11-04-2026



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dengan penyebaran kuesioner berjumlah 78 (Tujuh puluh delapan) responden. Hasil penelitian diketahui berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,534 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja 53,4% ditentukan oleh variabel bebas Disiplin kerja dan Kompetensi secara bersama-sama dan sisanya sebesar 46,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja, Insentif dan lain sebagainya. Dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Disiplin kerja sebesar $3.933 > t$ tabel 1.99210 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan Kompetensi sebesar $3.600 > t$ tabel 1.99210 dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dan Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $43.055 > F$ tabel 3,12 dan signifikansi F hitung $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Disiplin kerja dan Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dan berharga serta menjadi faktor inti bagi setiap organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola dan mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut



dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi pegawai dan akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi, banyak hal yang harus dilakukan oleh manajemen salah satunya yakni dengan mengadakan evaluasi mengenai sasaran kinerja yang harus dicapai guna memajukan organisasi. Pada hakekatnya mekanisme manajemen tampak lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu menjadi motor penggerak jalannya sebuah organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Dimana kinerja pegawai dapat diketahui dari seberapa jauh pegawai melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan pegawai melalui pemberian pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri seorang pegawai yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawab. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi identik dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), serta perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan juga diterapkan untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pegawai terhadap organisasinya.

Organisasi yang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal seperti mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar, mengikuti diklat, workshop dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana dengan tujuan agar para pegawai lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Namun dalam kenyataannya masih terdapatnya beberapa pegawai yang tingkat pendidikan dan keterampilannya masih rendah, kurang memiliki rasa tanggungjawab pribadi dalam bekerja, bekerja dengan santai, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas sehingga terkadang setiap tindakannya menyimpang dari tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. permasalahan yang ditemukan adalah masih terdapatnya beberapa pegawai yang kurang menaatinya tata tertib, terdapat beberapa pegawai yang keluar kantor disaat jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadinya, bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai.

Studi Literatur

Disiplin Kerja

Menurut (Soetrisno, 2017) 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”. Sedangkan Menurut **Hasibuan (2017;193)** kedisiplinan adalah “Keadaandan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-normayang berlaku”. Kemudian Menurut (Handoko, 2017) disiplin adalah “Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasi”. Selanjutnya Menurut (Rivai, 2016) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya rasa tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

Pengertian Kompetensi

Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2018) mengatakan kompetensi adalah “Kemampuan melaksanakan/melakukan tugas/pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut (Nawawi, 2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah “Karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Menurut George Klemp dalam (Emron, Anwar, & Komariah, 2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah “Karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul”. Sedangkan (Soetrisno, 2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah “Dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staff mempunyai keterampilan pengetahuan dan perilaku yang baik”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Koto, Tanjung, Hutagalung, Hutagalung, & Irsyan, 2024) bahwa kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) menyebutkan bahwa “Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung”.

Selanjutnya menurut (Wirawan, 2016) menyebutkan bahwa “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat menunjukkan seberapa cepat dan tepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Metode Penelitian

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Disiplin kerja, Kompetensi dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

- a. Variabel Bebas : Disiplin Kerja (Variabel X1), dan Kompetensi (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat : Kinerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*).

Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data.

Hasil

Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 1.

Tabel 1. Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.786	3.668		1.305	.196		
Disiplinkerja	.462	.118	.418	3.933	.000	.551	1.816
Kompetensi	.439	.122	.382	3.600	.001	.551	1.816

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari Tabel 1. *Output* SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,786 + 0,462X_1 + 0,439X_2$, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja) yang ditentukan oleh variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Kompetensi (X2) sebagai berikut :

- a. Apabila Disiplin kerja (X1) sebesar 0 dan Kompetensi (X2) sebesar 0 maka, Kinerja (Y) akan sebesar 4,786 Satuan.
- b. Apabila Disiplin kerja (X1) ditingkatkan sebesar 1 satuan sedangkan Kompetensi (X2) sebesar 0 maka

Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 5,248 Satuan

c. Apabila Disiplin kerja (X1) sebesar 0 sedangkan Kompetensi (X2) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka, Kinerja (Y) dan meningkat sebesar 5,225 Satuan.

d. Apabila Disiplin kerja (X1) ditingkatkan sebesar 1 satuan dan Kompetensi (X2) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 5.687 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara individu atau parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1. diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara individu atau parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Variabel Disiplin Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 75$ (78-2-1) diketahui t hitung = 3.933 dan t tabel = 1.99210. Karena t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Variabel Kompetensi

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 75$ (78-2-1) diketahui t hitung = 3.600 dan t tabel = 1.99210. Karena t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 2. Berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1907.221	2	953.611	43.055	.000 ^b
	Residual	1661.151	75	22.149		
	Total	3568.372	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 2. diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka

Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 75 (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (78- 2-1) = 75$ diketahui Ftabel = 3.12 dan F hitung = 43.055. Karena F hitung > F Tabel, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($3.933 > 1.99210$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Tri Afandi, Veritia. (2024). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herik Nelson M, Rice Haryati, Delvianti. (2023). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($3.600 > 1.99210$) dengan tingkat signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Veritia, 2024) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (M, Haryati, & Delvianti, 2023) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara

bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($43.055 > 3.12$) dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Veritia, 2024) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (M, Haryati, & Delvianti, 2023). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kinerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,082 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja sebesar 0,674, dan hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,662, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,674 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Kompetensi dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,662 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Disiplin Kerja, Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 4,786 + 0,462X_1 + 0,439X_2$, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja) yang ditentukan oleh variabel bebas Disiplin kerja (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,462 dan sebesar 0,439 oleh variabel Kompetensi (X2). Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila ditambahkan satu satuan pada variabel X1 (Disiplin kerja) akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja) sebesar koefisien regresi 0,462 dengan catatan variabel X2 (Kompetensi) dan variabel lainnya tetap. Demikian juga apabila variabel X1 (Disiplin kerja) dan variabel lainnya tetap, sedangkan variabel X2 (Kompetensi) ditambah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja) sebesar 0,439.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,534 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel Y (Kinerja) 53,4 % ditentukan oleh Disiplin Kerja dan Kompetensi secara serempak dan sisanya sebesar 46,6 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja, Insentif dan lain

sebagainya.

7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang disiplin dalam bekerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99210 dan t hitung = 3.933. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kompetensi pegawai yang baik pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99210 dan t hitung = 3.600. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pegawai yang disiplin dalam bekerja dan dengan memiliki kompetensi yang baik pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah maka Kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.12 dan F hitung = 43.055. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja dan Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Afandi, F. T., & Veritia. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 50-64.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen. Edisi Revisi 2. Cetakan ke-29*. Yogyakarta .
- Koto, M. S., Tanjung, M., Hutagalung, H., Hutagalung, J. A., & Irsyan, A. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1138-1148.
- M, H. N., Haryati, R., & Delvianti. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 206-215.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.