

## Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Sri Aryani Rejeki<sup>1\*</sup>, Amiruddin Husain<sup>2</sup>, Ackhriansyah Ahmad Gani<sup>3</sup>,  
Muhsin Wahid<sup>4</sup>

[sriaryanirjeki@gmail.com](mailto:sriaryanirjeki@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [amiruddin.husain@umi.ac.id](mailto:amiruddin.husain@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [ackhriansyah@umi.ac.id](mailto:ackhriansyah@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[muhsin.wahid@umi.ac.id](mailto:muhsin.wahid@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disiapkan untuk menjawab hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi kerja berpengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian H1, H2, dan H3 diterima. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Disiplin kerja; Kinerja pegawai; Kompetensi kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan dan pemberhentian.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Suparno (2012:27) kompetensi kerja adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Spancer dan spancer dalam palan (2007:84) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah unit pelaksana teknis di bidang pembentukan dan susunan perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah menyajikan data dan informasi kepegawaian sebagaimana tersirat di dalam peraturan daerah kota Makassar Nomor 3 tahun 2009 tentang pembentukan, susunan organisasi perangkat daerah kota Makassar. Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan dikembangkan adalah memantapkan profesionalitas pegawai yang seimbang dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pendayagunaan aparatur di dalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan, maka pemerintah berupaya untuk menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur yang bersih dan beribawa sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Diperlukan suatu sistem pembinaadataan yang dapat mendorong peningkatan disiplin dan semangat kerja serta mutu pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar. Dalam upaya ke arah itu maka dalam meningkatkan kinerja pegawai dimulai dengan melakukan sistem rekrutmen yang baik dan sesuai dengan prosedur dan syarat-syarat yang telah ditetapkan, mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan berupa diklat, menciptakan disiplin kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui perbaikan-perbaikan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai serta meningkatkan koordinasi inter dan antar sesama aparatur di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar. Bahwa Banyak faktor yang dapat mempengaruhi

peningkatan kinerja seorang pegawai salah satunya adalah disiplin dan kompetensi kerja. Namun setiap perusahaan atau kantor tentunya memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Begitupun dengan kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar yang menjadikan disiplin kerja dan kompetensi kerja sebagai salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Tetapi salah satu dari kedua faktor tersebut tentu ada yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai.

Berikut ini data kedisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar.

**Tabel 1** Daftar Absensi Karyawan

NO	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	0	1	35
2	Februari	9	3	1	0	35
3	Maret	7	1	3	5	35
4	April	2	1	1	2	35
5	Mei	1	1	1	1	35
6	Juni	3	2	2	2	35
7	Juli	4	1	1	3	35
8	Agustus	2	0	0	6	35
Jumlah		31	11	9	20	

**Sumber :** Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa pada bulan agustus 2022 dengan jumlah pegawai 2 orang yang tidak hadir, di bulan ini paling sedikit pegawai yang tidak hadir. Diperoleh tingkat izin paling banyak pada bulan februari dengan jumlah izin mencapai 9 orang, dan yang paling sedikit izin Pada bulan mei dengan jumlah 1 orang. Tingkat sakit yang paling banyak pada bulan februari dengan jumlah 3 orang, dan yang paling sedikit pada bulan agustus yaitu 0 pegawai yang sakit. Tingkat absen yang paling banyak terjadi pada bulan maret dengan jumlah 3 orang, sedangkan yang paling sedikit pada bulan januari dan agustus dengan jumlah 0 orang. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis karena terdapat dugaan bahwa : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar; Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDMD yang berlokasi di jalan Ahmad Yani, kota Makassar. Dengan waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data-data dalam penelitian ini direncanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan September sampai Desember 2022. Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data Primer dan data Sekunder. Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu, Studi, Kuisisioner, Studi kepustakaan (*Library Research*). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Makassar khususnya pada bagian kinerja dan mutasi yang berjumlah 35 orang. Adapun proses analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Kompetensi Kerja

a : Konstanta

$\beta x$  : Koefisien regresi

$\epsilon$  : Error

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2 -Tailed)	Keterangan	
X1	X1.1	0,708**	0,000	VALID
	X1.2	0,623**	0,000	VALID
	X1.3	0,790**	0,000	VALID
	X1.4	0,748**	0,000	VALID
	X1.5	0,866**	0,000	VALID
	X1.6	0,785**	0,000	VALID
	X1.7	0,509**	0,002	VALID
	X1.8	0,438**	0,009	VALID
X2	X2.1	0,688**	0,000	VALID
	X2.2	0,604**	0,000	VALID
	X2.3	0,754**	0,000	VALID
	X2.4	0,603**	0,000	VALID

	X2.5	0,712**	0,000	VALID
	X2.6	0,790**	0,000	VALID
	X2.7	0,627**	0,000	VALID
	X2.8	0,622**	0,000	VALID
	X2.9	0,659**	0,000	VALID
Y	Y1	0,636**	0,000	VALID
	Y2	0,795**	0,000	VALID
	Y3	0,747**	0,000	VALID
	Y4	0,706**	0,000	VALID
	Y5	0,305**	0,000	VALID
	Y6	0,705**	0,000	VALID
	Y7	0,634**	0,000	VALID

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa variabel audit operational, pengendalian internal dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode *statistic Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

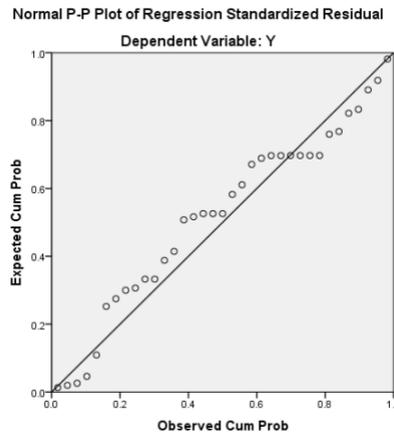
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,831	Reliabel
Kompetensi Kerja (X2)	0,829	Reliabel
Kinerja (Y)	0,744	Reliabel

Tabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi kerja dan kinerja Pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinieritas

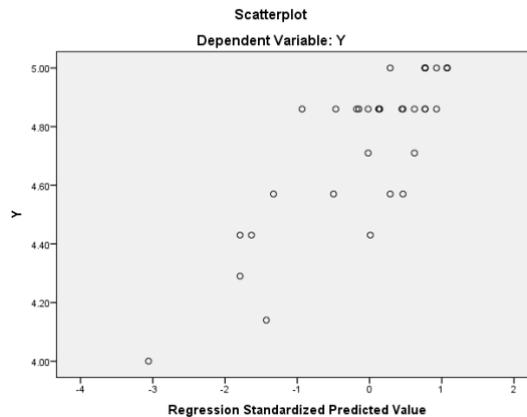
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	X1	.786 1.272
	X2	.786 1.272

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu audit operasional, pengendalian internal dan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5** Model Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.480	.496		.966	.341	
	X1	.266	.089	.327	2.988	.005	.786 1.272
	X2	.636	.110	.633	5.792	.000	.786 1.272

a. Dependent Variable: Y

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,480 + 0,266 X_1 + 0,636 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah 0,480 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (disiplin kerja dan kompetensi kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 0,480 satuan
- Koefisien regresi disiplin kerja (b1) adalah 0,266 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,266 jika nilai variabel X<sub>1</sub> mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel

kinerja pegawai (Y). Semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi kompetensi kerja (b<sub>2</sub>) adalah 0,636 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,636 jika nilai variabel X<sub>2</sub> mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi kompetensi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

**Tabel 6** Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.681	.14755
a. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>				
b. Dependent Variable: Y				

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 6 terdapat angka R sebesar 0,836 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel independen nya sangat kuat, karena berada di defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,801 – 1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,699 atau 69,9% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independent tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 7** Hasil Uji Parsial

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.480	.496		.966	.341		
	X <sub>1</sub>	.266	.089	.327	2.988	.005	.786	1.272
	X <sub>2</sub>	.636	.110	.633	5.792	.000	.786	1.272

a. Dependent Variable: Y

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tabel juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai 0,266 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H1 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ). variabel kompetensi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,636 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H2 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien kompetensi kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien disiplin kerja. Nilai koefisien kompetensi kerja sebesar 0,636. Hal ini berarti **H3 diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja dominan lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 8** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.620	2	.810	37.210	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.697	32	.022		
	Total	2.317	34			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja yang

dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien yang bernilai 0,266 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Disiplin kerja tidak hanya diarahkan pada ketaatan terhadap jam kerja, tetapi sekaligus pada kemampuan pegawai untuk memenuhi tuntutan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan target yang ingin dicapai organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti pegawai harus mampu bekerja berdasarkan target individu dan target organisasi dengan sasaran utama pada tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik dari kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumendong Aimella Cesilia, Bernhard Tewal, Joy E Tulung (2018) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; sedangkan perencanaan karir dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, sebaiknya memperhatikan perencanaan karir dan pengembangan kompetensi karyawannya agar kinerja mereka meningkat.

Sejalan dengan itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ahmad, Rizal (2019) dengan judul Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt.Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat yang menyatakan bahwa bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan sebesar 0,646 sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,316

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Kota Makassar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat dari Koefisien regresi kompetensi kerja ( $b_2$ ) adalah 0,636 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,636 jika nilai variabel X<sub>2</sub> mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda

positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,636 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Spencer dan spencer dalam palan (2007:84) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) ditempat kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan, karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja dalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memeberikan kinerja yang kurang baik didalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo (2015) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menyatakan bahwa Hasil pengujian hipotetis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi Kerja Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Uji analisis Regresi dan uji t menunjukkan bahwa nilai koefisien kompetensi kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien disiplin kerja. Nilai koefisien kompetensi kerja sebesar 0,636. Hal ini berarti bahwa kompetensi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kemampuan karyawan dalam beradaptasi mengenai apapun kondisi kerja yang sedang terjadi ataupun yang akan terjadi. Dengan keseluruhan kompetensi yang dimiliki mulai dari kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual maka tentu berdampak pada kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian empiris yang digunakan sebagai acuan yang dilakukan oleh Kadir, dkk (2018) yang mendapatkan suatu hasil bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimana

apabila kompetensi kerja dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan maka akan berdampak pada semakin bagusnya kinerja yang akan dihasilkan.

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat; Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat; Kompetensi kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada pegawai yang bekerja di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar. Disarankan penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel; Penelitian selanjutnya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai; Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pegawai untuk lebih meningkatkan hasil kerja yang berkualitas; Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara kepada responden. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

### Daftar Pustaka

- Agus, Irianto. 2012. *Statistik: Konsep Dasar. Aplikasi dan Pengembangan*. cet.8. Jakarta: Kencana.
- Ahmad, Rizal. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat. [Vol 11 No 2 \(2019\): JURNAL Manajemen Tools](#)
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. 2021. *Statistika Seri Dasar SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*.
- Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewal, and Joy E. Tulung. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5. doi: 10.35794/emba.v6i1.19153
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: UNDIP



- Hartatik. 2014. Buku Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Askara, Jakarta.
- Jasin, A. 1989. *Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam Sistem dan Pola Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Palan, R. 2007. Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi.PPM. Jakarta.
- Pomalingo, Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. [Vol. 15 No. 5 \(2015\): Jurnal Berkala Ilmiah EFISIENSI \(page 496 - 665 \)](#)
- Primadi, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lrmbaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1-10. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88>.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedermayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sudjana. 2010. Metode & Teknik Pembelajaran Paetisipatif. Bandung. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif".: ALFABETA. Bandung.