

## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Salma Rahmi Pratiwi\***, Sri Suwarsi, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*salmarahmi0@gmail.com , dr.srisuwarsi@gmail.com , allyaroosallyn.mgt@gmail.com

**Abstract.** The main asset of the organization is human resources, because human resources play an important role in achieving organizational goals effectively and efficiently. One of them can be supported by competence and work discipline. This needs to be considered because Competence and Work Discipline can improve Employee Performance. The research method used in this research is descriptive research and verification research by operating calculations using the IBM SPSS 25 program. The sampling technique uses probability sampling techniques. The sample in this study amounted to 65 employee respondents at BPPD Bandung. The data collection technique used is a questionnaire. The variables studied in this study are Competence (X1) and Work Discipline (X2) while the related variable is Employee Performance (Y). The results of this study conclude that competence has a positive effect on employee performance. Work Discipline has a positive effect on Employee Performance. Competence and Work Discipline have a positive effect on Employee Performance. The conclusion of this study is that there is an influence between Competence and Work Discipline on Employee Performance at BPPD Bandung City.

**Keywords:** *Competency, Employee Performance, Work Discipline.*

**Abstrak.** Aset utama organisasi adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satunya dapat ditunjang dengan kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena Kompetensi dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan program IBM SPSS 25. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden pegawai di BPPD Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terkaitnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terapat pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPD Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kompetensi.*

## A. Pendahuluan

Seiring perkembangannya zaman, organisasi atau instansi selalu dituntut untuk menjadi perusahaan dengan kualitas yang bagus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai dengan sempurna. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki standarisasi sumber daya manusia atau tenaga kerja yang benar – benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan atau masyarakat.

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yaitu, kinerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan berkompoten manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang cukup memadai (Widodo, 2015).

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kompetensi ialah karakter dasar pribadi orang yang berhubungan dengan hasil kerja perorangan yang memiliki dasar kausal atau sebagai karakter kausal yang dirujuk (Waris, 2015). Kompetensi dapat diukur pada saat pegawai menjalankan tugas yang diberikan. Jika pegawai memiliki kompetensi yang memadai maka pegawai tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu juga, kompetensi dapat dilihat dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai, karakteristik pribadi dan motif yang memicu tindakan seseorang (Djumar, H. Kusmayadi, dan Arie, 2020).

Menurut Edy dalam Safitriani (2016) disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai aturan dan standar, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasarannya adalah untuk mendorong disiplin diri agar pegawai datang tepat waktu. Dengan pegawai datang tepat waktu dan melaksanakan tugasnya, maka kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Demi mewujudkan organisasi yang harus dibangun dan ditegakkan di dalam suatu perusahaan yaitu kedisiplinan pegawai.

Padatnya pekerjaan yang harus dilakukan, pasti membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi serta disiplin kerja yang sangat tinggi. Tetapi pada kenyataannya dari begitu banyak pekerjaan, BPPD masih minim akan pegawai yang berkompoten serta disiplin kerja dalam melayani masyarakat. Tidak terpenuhinya permintaan pelayanan dikarenakan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan tidak dapat terselesaikannya pekerjaan dengan efektif dan efisien, hal ini dikarenakan sedikitnya pegawai di beberapa bidang yang mengakibatkan kurangnya kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai di bidang yang bukan profesinya sehingga belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan optimal. Serta disiplin kerja dapat dilihat mulai dari masalah keterlambatan jam masuk kantor atau jam istirahat kantor yang tidak efektif dan pulang cepat sebelum jam kantor selesai. Jika pegawai tidak disiplin dalam menggunakan waktu kerjanya, maka penyelesaian tugas atau pekerjaan akan terhambat dan kinerja pegawai akan menurun. Maka dari itu membutuhkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat mempertahankan kinerja pegawai.

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”** studi kasus pada pegawai BPPD Kota Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka didapatkan rumusan masalah – masalah berikut :

1. Bagaimana kompetensi pegawai di BPPD Kota Bandung?

2. Bagaimana disiplin kerja di BPPD Kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung?

**B. Metodologi Penelitian**

Hasil penelitian menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis bagaimana kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai secara objektif di BPPD Kota Bandung. Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai BPPD Kota Bandung yang berjumlah 65 orang sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dengan ketentuan jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yang dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah tabel output SPSS hasil uji t :

**Tabel 1.** Hasil Uji T Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	17,278	4,252		4,064	,000
X1	,765	,121	,623	6,326	,000

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 6,326 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 6,326 lebih besar daripada 1,998 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_1 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.** Hasil Uji T Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T
1 (Constant)				
X1				

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,251	3,522		8,305	,000
X2	,473	,112	,471	4,240	,000

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat sebesar 4,240 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 4,240 lebih besar daripada 1,998 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

### Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1.  $H_0 : \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_a : \beta_2 = 0$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan ketentuan jika signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  yang dimana jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini adalah tabel output SPSS hasil uji f :

**Tabel 3.** Hasil Uji F Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748,584	2	374,292	27,320	,000 <sup>b</sup>
	Residual	849,416	62	13,700		
	Total	1598,000	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai  $f_{hitung}$  sebesar 27,320 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,14. Taraf signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama – sama mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,451	3,701

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% ( $r^2 \times 100\% = 46,8\%$ ). Yang artinya variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,8%, sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## D. Kesimpulan

1. Tingkat kompetensi pegawai di BPPD Kota Bandung berkategori sangat tinggi dan

persentase garis kontinum sebesar 84,08%, artinya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai telah cukup memadai dalam menjalankan pekerjaannya. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi nilai dengan persentase sebesar 87,11% yang dimana para pegawai memiliki nilai kejujuran serta efektifitas dan efisiensi dalam pemanfaatan waktu yang tinggi dalam bekerja.

2. Tingkat disiplin kerja pegawai di BPPD Kota Bandung berkategori tinggi dan persentase garis kontinum sebesar 72,45%, artinya disiplin kerja di BPPD Kota Bandung sudah cukup baik dengan peraturan yang telah dibuat. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi tujuan dan kemampuan dengan persentase sebesar 87,11% yang dimana pegawai memiliki kemampuan mengaplikasikan peraturan dalam bekerja.
3. Tingkat kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung berkategori sangat tinggi dan persentase garis kontinum sebesar 85,02%, artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Dimensi yang menerima skor paling tinggi adalah dimensi kerja sama dengan persentase 87,05% yang dimana para pegawai mampu menjalin kerja sama antara atasan dan rekan kerja serta mampu bekerja sama dalam tim yang akan menghasilkan kinerja yang semakin maksimal.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi yaitu sebesar 6,326 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,326 > 1,998$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung berdasarkan uji hipotesis secara parsial, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4,240 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,240 > 1,998$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
6. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung berdasarkan uji hipotesis secara simultan, nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau 27,320 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,14 yang berarti nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $27,320 > 3,14$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPD Kota Bandung.

### Daftar Pustaka

- [1] Widodo Suparno, Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [2] Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [3] Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia – social and Behaviour Sciences*, 211, 1240-1251.
- [4] Safitriani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jenepono. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- [5] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2 (134-147).
- [6] Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- [7] R. Supomo, & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya.
- [8] Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung : Pustaka Setia.
- [9] Susanti, Vini Tri. Rusman Frenidika. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin

Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. Jurnal riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (2). 127-136