

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIMA**

Hanifa Nuri Santi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
hanifanuriaanti.stiebima20@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Imam Darmawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
imamdarmawan.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work competency and discipline on employee work performance at the Bima Regency Population and Civil Registration Service. The approach used in the research is an associative approach. The population in the study was 121 people with a sample of 35 ASN people. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test which were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. that Competency and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Work Performance at the Population and Civil Registration Service of Bima Regency.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Work Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 121 orang dengan sampel ASN sejumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara

bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja..

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan sumber daya manusia karena saat ini pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan prestasi pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2019). Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah di perlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kompetensi yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mendapat standar profesional dalam bekerja dan menghasilkan yang baik. Kompetensi adalah kemampuan puaan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan

pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pemimpin yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Damhuri (2022). Menurut Embron (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Selain kompetensi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Nurmansyah (dalam Yunita (2022) Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku atas perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Bima terkait variabel, kompetensi masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan alat yang disediakan, masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang diterapkan, sedangkan masalah prestasi kerja masih ada beberapa pegawai yang belum Memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

TELAAH LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang menuntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2020). Siagian (dalam Jubaidah 2021) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Sedangkan menurut Firman (2023) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan dan sikap kerja yang terampil. Indikator Kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno 2017)

- a. Pengetahuan, adalah kesadaran dalam bidang kognitif
- b. Pemahaman adalah kedalaman kognitif, dan efektif yang di miliki oleh individu
- c. Kemampuan adalah sesuatu yang di miliki individu untuk mengerjakan tugas
- d. Sikap adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah di tetapkan oleh organisasi (Sunambela, 2015). Rivai (2017) disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan oleh pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau bersedia meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Julianto,2019) Disiplin kerja di artikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2017) adala sebagai berikut:

- a. Kehadiran ditempat kerja : pegawai harus disiplin dalam mentaati kehadiran yang di tetapkan organisasi.
- b. Ketaatan Pada Peraturan : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman
- c. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yan sesuai dengan tanggung jawab. Hasibuan (dalam Musdalifa 2022) Prestasi kerja merupakan suatu cappaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang di dasarkan atas kesanggupan, pengetahuan dan ketekunan. Sutrisno (2020) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas

kerja. Indikator Prestasi Kerja Menurut Edi dalam (Yanita 2022) sebagai berikut:

- a. Hasil kerja :tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
- b. Pengetahuan Pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja
- c. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah.
- d. Kecekatan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima yang berjumlah 121 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatut Sipil Negara berjumlah 35 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat hasil dan pembahasan yang merupakan bagian utama artikel ilmiah berisi hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil penelitian.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Nilai Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,288	3,845		-1,895	,067		
Kompetensi	,721	,184	,505	3,916	,000	,293	3,410
Disiplin Kerja	,451	,127	,456	3,537	,001	,293	3,410

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = -7,288 + 0,721X_1 - 0,451X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,288 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, maka Prestasi kerja adalah sebesar 7,288
- Koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0,721 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kompetensi meningkat 0,721.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,451 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,451

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 2. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 _a	,849	,839	1,822	1,826

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,921. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 92,1% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,921 _a	,849	,839	1,822	1,826

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 84,9%, sedangkan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 5. Nilai Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,288	3,845		-1,895	,067		
Kompetensi	,721	,184	,505	3,916	,000	,293	3,410
Disiplin Kerja	,451	,127	,456	3,537	,001	,293	3,410

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

H1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,916 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($3,916 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Musdalifah, (2022) yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja Di PT Accentuates Cabang Palembang Square. Dan di perkuat oleh (Damhuri,2022) ada Pengaruh Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,573 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($3,573 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Julianto, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Penelitian ini di perkuat oleh (Kusumayadi, 2022) ada Pengaruh Disiplin

Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,655	2	289,327	87,185	,000 ^b
	Residual	102,875	31	3,319		
	Total	681,529	33			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 87,185 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1)$ $df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} yaitu $df_1: 3 - 1 = 2$ dan $df_2: 34 - 3 = 31$ pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911 Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $87,185 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kopetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Dari penelitian tersebut terdapat beberapa saran yaitu agar apa yang sudah di terapkan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten bima, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai terutama pegawai yang tugasnya memberikan pelayanan, agar lebih di tingkatkan lagi. Memberikan sangsi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Damhuri, Nur'aeni & Ariswandi, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Kompetensi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 01-11.
- Embron. E.Y.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci: Pebi Julianto, S. Sos., Mm., Cht. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67-83.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offide.
- Musdalifah, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja di PT. Accentuates Cabang Palembang Square* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).

- Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 156-165.
- Sinaga, A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 11. No 1.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Yanita, P. Desi, D.E. (2022). Pengaruh pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1. No. 3.