



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci

Yosi Fahdillah¹, Vivi Herlina²

^{1,2}Universitas Dinamika Bangsa

²STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

¹yosifadillah230@gmail.com

²viviherlina124@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence and discipline on employee performance at the Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci, both simultaneously and partially, and to identify the most dominant variable affecting performance. The research questions focus on whether competence and discipline significantly affect employee performance, the extent of their influence, and which variable contributes most prominently. The analysis is based on indicators representing competence and discipline and their relationship to performance outcomes. The findings indicate that competence positively influences employee performance, as supported by relevant statistical tests. Discipline also contributes to performance improvement, though with a different level of impact compared to competence. When analyzed simultaneously, both variables show a significant effect on employee performance, as demonstrated through regression analysis. Among the two, competence emerges as the more dominant factor. These results suggest that enhancing employee competence and reinforcing workplace discipline are effective strategies for improving performance in local government institutions.

Keywords: Discipline, Competence, Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja tersebut. Rumusan masalah mencakup apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara terpisah, serta sejauh mana masing-masing variabel memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Analisis dilakukan dengan mengacu pada indikator-indikator yang merepresentasikan kompetensi dan disiplin, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan melalui hasil uji statistik yang relevan. Disiplin juga terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda dibandingkan kompetensi. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi yang dapat dijelaskan melalui hasil analisis regresi. Di antara kedua variabel, kompetensi diketahui sebagai faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kompetensi dan penguatan disiplin kerja merupakan strategi yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kecamatan.

Kata Kunci: Disiplin, Kompetensi, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya untuk mencapai pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara pemerintahan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu pelayanan publik yang baik. Salah satu faktor

diantaranya adalah faktor kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi kompetensi, lingkungan kerja fisik, kreativitas, sikap untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pemberian pelayanan yang telah ditetapkan. Sedangkan Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009: 289). Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, kemudian dari kinerja atau kualitas pelayanan maka menghasilkan kinerja pegawai dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi. Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai di dalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Selain kompetensi pegawai, disiplin pegawai juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap citra organisasi dimata masyarakat luas. Usaha untuk bisa terus meningkatkan *performa* adalah dengan meningkatkan disiplin pegawainya (Xiaohua, 2008:10). Atasan berperan penting untuk menumbuhkan disiplin bagi pegawainya karena jika disiplin dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja (Sylvie, 2009:23).

Efek dari disiplin akan terasa jika pegawai siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu disiplin tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang pegawai namun juga berpengaruh bagi organisasi (Ahmed, 2010:19). Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Untuk itu organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya (Cottinger, 2003:25). Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty, 2000:11). Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika pegawai itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan Kompetensi yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010:31).

Dari uraian diatas peneliti melihat bahwa fenomena yang terjadi di Kantor Camat Sitinjau Laut, menunjukkan bahwa (1) Pegawai di Kantor Camat Sintinjau Laut belum memiliki disiplin yang baik, hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat masuk kerja; (2) kurang tanggapnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan banyak mengulur-ulur waktu untuk bercakap-cakap dengan sesama pegawai; (3) masih rendahnya kompetensi pegawai, hal ini dapat dilihat seperti masih banyak pegawai yang tidak menguasai teknologi seperti komputer; dan (4) kurangnya penghargaan pegawai terhadap pengunjung atau masyarakat, ini terlihat para pegawai bersikap acuh dan terkadang menunjukkan sikap yang kurang bersahabat seperti adanya keengganan

pegawai untuk menjawab setiap pertanyaan yang ditanyakan kepada mereka. Dari hal tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Kompetensi merujuk pada kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif (Armstrong : 2001:21).

Menurut Spencer (2001:9) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang dari pengalaman nyata serta nampak dari perilaku ditemukan mempengaruhi atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan tingkat performans di tempat kerja atau kemauan mengatasi persoalan pada institusi tersebut. Celland (2003:1) menyebutkan kompetensi adalah dasar yang dapat dipergunakan untuk memperkirakan atau memprediksi keberhasilan ditempat kerja dan dalam kehidupan sosial dengan lebih baik dan tidak diskriminatif terhadap gender, kelompok minoritas, atau menurut strata rasio yang ekonomi.

Aspek moralitas merupakan sorotan utama dalam kompetensi dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2009:179) moralitas disini tidak hanya berarti bahwa seseorang itu mempunyai pribadi yang baik, akan tetapi juga tidak melakukan penyelewengan atau hal-hal yang bertentangan dalam menjalankan tugas maupun wewenangnya. Mathis dan Jackson (2006:22) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seseorang yaitu pertama kompetensi organisasi, lalu kedua kompetensi perubahan manajemen serta kompetensi dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Yodoyono (2000:62) mengemukakan indikator lima hal yang dapat dijadikan tolak ukur kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti kompetensi seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.
- b. Lingkungan kerja fisik, merupakan keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai, yang merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.
- d. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
- e. Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antarpribadi yang tinggi mengambil tanggungjawab pribadi untuk bekerjasama dalam anggota lain dalam tim operasi.

Disiplin Kerja

Pridjominto, (2000:15) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan,

keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (2000:29), menjelaskan bahwa disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selsai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja terdiri dari:

- a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
- c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
- d. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
- e. Bertingkah laku sopan.

Kinerja

Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 2) kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu, Notoatmodjo (2003: 143) menjelaskan bahwa uUntuk mencapai tujuan kinerja pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis yang mudah dipahami atau dimengerti pegawai atau penilai. Begitu pula Wirawan (2009: 67) menyebutkan standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai

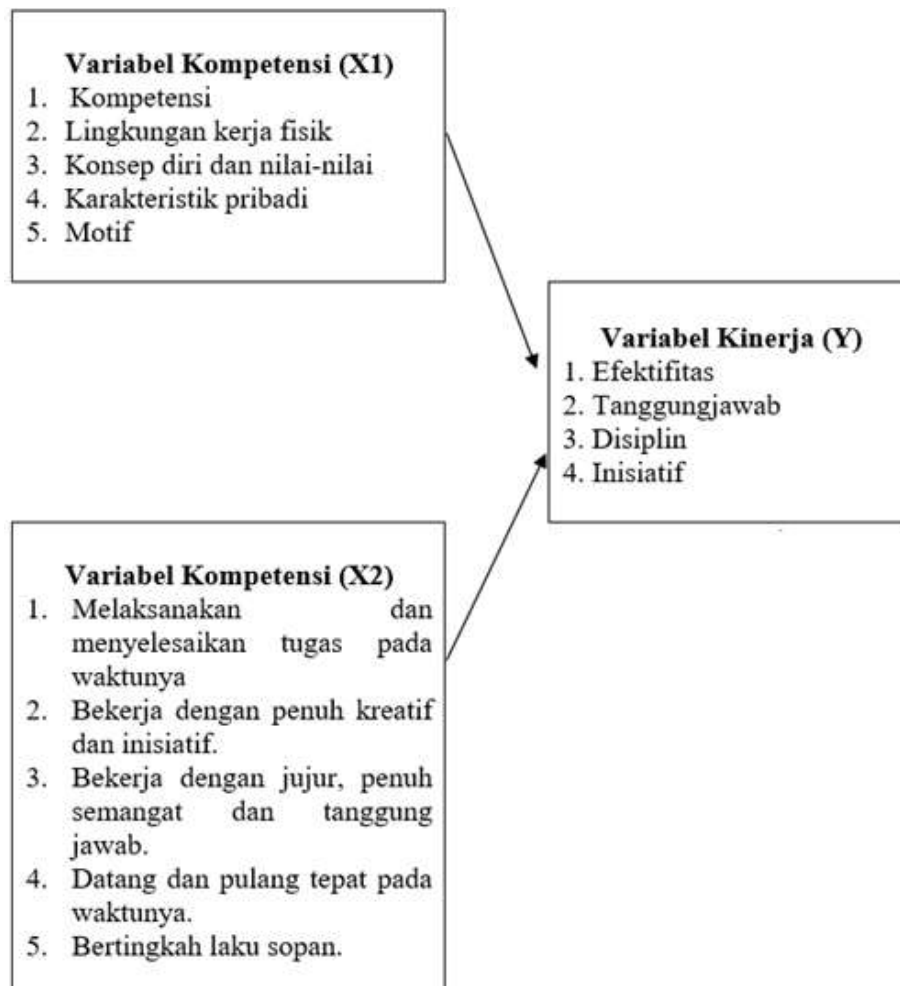
harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator:

- a. Efektifitas, yakni bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan motivasi yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan organisasi dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan penempatan terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sampel. Oleh karena itu, penelitian menggunakan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 20 orang.

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah data tersebut dimasukkan ke dalam skala likert. Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	19.179	7.626		2.515	.020	3.365	34.994
Kompetensi	.187	.145	.262	1.296	.208	-.112	.487
Disiplin	.214	.189	.229	1.133	.270	-.178	.607

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,187 (positif) namun tidak signifikan ($p = 0,208$). Begitu pula koefisien regresi untuk variabel disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,214 (positif) juga tidak signifikan ($p = 0,270$).

Selanjutnya dilakukan uji F, yang merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan disiplin terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	43.937	2	21.968	1.938	.168 ^a
Residual	249.423	22	11.337		
Total	293.360	24			

Berdasarkan Tabel 2, didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,938 (sig 5% < 3,49), maka H_a diterima H_o ditolak yang berarti kompetensi dan disiplin tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, untuk hasil terhadap koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* sebesar adalah 0,150. Untuk itu dapat dikatakan bahwa besar pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,0, selebihnya 85,0 dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian, kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini tergolong rendah, sehingga memungkinkan adanya variabel lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja.

Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa memang arah pengaruh (positif) sesuai dengan hipotesis, yaitu semakin tinggi kompetensi, semakin besar kecenderungan kinerja meningkat; begitu pula dengan disiplin. Namun karena tidak signifikan maka secara statistik tidak dapat diklaim ada pengaruh. Dengan R^2 yang relatif kecil, maka kompetensi dan disiplin belum mampu menjadi prediktor kuat dalam konteks sampel atau pada instansi penelitian. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang jauh lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas, penghargaan, dan budaya organisasi.

Meskipun hasil penelitian belum signifikan, tetapi arah pengaruhnya positif. Hal ini memberikan indikasi bahwa meningkatkan kompetensi dan disiplin tetap relevan sebagai strategi manajemen sumber daya manusia, namun perlu dilengkapi dengan variabel-lain dan kontekstualisasi agar efeknya menjadi nyata.

Hasil tersebut berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Triono dan Abriyosos (2023) pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, nilai Adjusted R^2 yang mencapai 44,3% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi substansial terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwa pada konteks organisasi tertentu, kompetensi dan disiplin dapat berperan sebagai faktor utama yang menentukan kinerja, sementara dalam konteks penelitian ini pengaruhnya relatif lebih kecil dan tidak signifikan.

Hal yang sama juga berlaku pada penelitian Jati et al. (2023) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin menunjukkan pengaruh negatif namun signifikan. Secara simultan, penelitian tersebut melaporkan kontribusi kompetensi dan disiplin sebesar 55,8% terhadap variabilitas kinerja pegawai, jauh lebih besar dibandingkan penelitian ini. Adanya pengaruh negatif disiplin dalam penelitian tersebut menunjukkan kemungkinan adanya konteks organisasi yang menerapkan aturan atau prosedur yang terlalu ketat sehingga menghambat fleksibilitas kerja pegawai. Perbedaan arah pengaruh dan besarnya kontribusi variabel dalam penelitian-penelitian terdahulu menegaskan bahwa karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi hubungan antara kompetensi, disiplin, dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompetensi dan disiplin belum menjadi prediktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan organisasi yang diteliti. Dengan demikian, penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau sistem penghargaan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun keduanya tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan, baik ketika diuji secara terpisah maupun secara bersama-sama. Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja

juga tergolong rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin belum menjadi faktor yang dominan dalam menentukan kualitas kinerja pegawai pada organisasi yang diteliti. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain di luar model penelitian yang memiliki peran lebih besar dalam membentuk kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi dan disiplin, tetapi juga memperhatikan faktor lain yang berpotensi lebih berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Upaya pengembangan kompetensi serta penegakan disiplin tetap perlu dilakukan, namun harus dirancang secara lebih strategis dan sesuai kebutuhan pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan variabel diperluas dan jumlah responden ditambah agar pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai dapat diperoleh secara lebih menyeluruh dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. (2010). *Work discipline and organizational performance*.
- Armstrong, M. (2001). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Belizzi, J. A., & Hasty, R. (2000). *Marketing management and organizational ethics*.
- Branham, L. (2010). *The 7 hidden reasons employees leave*. AMACOM.
- Celland, D. (2003). *Competency and workplace performance*.
- Cottinger, J. (2003). *Organizational discipline and employee behavior*.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasan, D. (2002). *Disiplin kerja pegawai*.
- Jati, A., et al. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital* 2(2). 224-231
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Thomson South-Western.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Pridjominto, W. (2000). *Disiplin kerja dalam organisasi*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2001). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Triono, B., & Abriyosos, O. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis* 6(2).
- Widjaja, A. W. (2000). *Administrasi kepegawaian*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Xiaohua, L. (2008). *Employee discipline and performance outcomes*.
- Yodoyono, B. (2000). *Kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.