

DAMPAK KOMPETENSI PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PENDIDIKAN <i>Ismiyati , Hendri Dunan dan Eni Yuliati</i>	1-15
PENGUATAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL <i>Mitha Clarita Rani , Defrizal dan Tika Oktavia</i>	16-27
DETERMINAN BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI LINGKUNGAN LAYANAN KESEHATAN <i>Doni Andika Sitepu , Ni Putu Widhia Rahayu dan Ria Apriyani</i>	28-39
TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FENOMENOLOGIS <i>Dina Lestari Yuliati , Wenny Permata Sari dan Muhammad Zefri</i>	40-48
MODEL PENGARUH KUALITAS KINERJA APARATUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PEMERINTAHAN DAERAH YANG EFEKTIF <i>Dwi Utari Ningsih , Tri Lestira P Warganegara dan Ahmad Tri Wibowo</i>	49-61
MODEL PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI DALAM SEKTOR PEMERINTAHAN <i>Yuli Arieani , M.Oktaviannur dan Rahmadani</i>	62-75
EKSPLORASI FAKTOR PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PREFERENSI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BENIH JAGUNG NK <i>Kenedhy Kinsyafman , Andala Rama Putra Barusman dan merina Adam</i>	76-93
REKONSTRUKSI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MODERN <i>Kiki Sanakri , Agus Wahyudi dan Desi Susanti</i>	94-103
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG <i>Dewi Restalia , Haninun dan Ahmad Nabil Zam Zam</i>	104-116
DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA <i>Siska Septiani Putri , Tina Miniawati V.Barusman dan Nurichsan</i>	117-131

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 1	Hal 1– 131	Bandar Lampung Maret 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri
Angga Febrian
Winda Rika Lestari
Yateno
Ismaul Fitroh
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin
Sekar Wulan Prasetyaningtyas
Abdullah Muksin
Fera Nefianti
Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan
Nova Alvia

Alamat: Jl.
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Dampak Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Aparatur di Dinas Pendidikan

Isimiyati¹, Hendri Dunan², Eni Yuliaty³

^{1,2,3} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: hendri.dunan@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kompetensi sebagian pegawai dalam penggunaan teknologi serta masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran kerja sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan, kemudian dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,774 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 52,220 lebih besar dari F tabel 3,150 dengan tingkat signifikansi 0,000 serta nilai koefisien determinasi sebesar 63,5%, yang berarti bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 63,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga disarankan agar instansi meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan terutama dalam bidang teknologi serta meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih optimal guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor publik maupun sektor privat. Dalam kajian manajemen modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset utama organisasi (*human capital*) yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta potensi inovasi yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM sering menjadi indikator utama dalam menilai tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi.

Peran SDM mencakup seluruh proses organisasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi kegiatan. Pengelolaan SDM yang efektif melalui rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, serta penilaian kinerja yang objektif akan mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing organisasi. Dalam sektor publik, SDM yang berkualitas akan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, sedangkan pada sektor privat akan memperkuat inovasi dan keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi SDM secara berkesinambungan (Abdullah, 2017). Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pauji & Nurhasanah, 2022). Dalam organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Raudeliūnienė & Meidutė-Kavaliauskienė, 2014).

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan sebagai ukuran utama untuk menilai sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dalam perspektif teori manajemen, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir dari pekerjaan semata, tetapi juga mencakup proses, kualitas, ketepatan waktu, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengoptimalkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai *output* kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Standar tersebut umumnya mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dalam teori perilaku organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan kondisi organisasi yang mendukung (Muizu *et al.*, 2019). Tingkat kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi, efektivitas pelaksanaan program kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik (Hendrik *et al.*, 2016).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Thuda *et al.*, 2019). Salah satu faktor yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi adalah kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup seperangkat karakteristik mendasar yang melekat pada individu, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang membentuk perilaku kerja. Dengan adanya kompetensi yang memadai, seorang pegawai akan lebih mampu memahami tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas secara tepat, serta menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi kerja yang dinamis. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi sering dipandang sebagai kombinasi antara kemampuan intelektual dan kemampuan praktis yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini berarti bahwa pegawai yang kompeten tidak hanya mampu menjalankan tugas sesuai prosedur, tetapi juga memiliki kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan yang tepat. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, karena semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin besar pula peluang tercapainya tujuan organisasi secara optimal (Emmanuel & Nwuzor, 2021). Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, serta dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Selain kompetensi yang dimiliki individu, faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu sikap, kesadaran, dan kemauan pegawai untuk menaati seluruh peraturan, norma, serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan kerja secara efektif dan efisien (Saleh, 2022). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal seperti jam kerja, prosedur kerja, dan tata tertib, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, komitmen, serta integritas individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih terarah, konsisten, dan produktif karena mereka memahami konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan dalam lingkungan kerja (Farisi *et al.*, 2020). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta terganggunya efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dalam suatu organisasi (Farisi *et al.*, 2020). Disiplin kerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai suatu bentuk kesadaran internal sekaligus sikap tanggung jawab individu pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya secara konsisten, terarah, dan sesuai dengan ketentuan serta standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin tidak hanya dipandang sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga sebagai wujud kontrol diri (*self-control*) yang mencerminkan profesionalisme dan integritas kerja seseorang dalam lingkungan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi umumnya akan memperlihatkan perilaku kerja yang tertib, mampu menaati peraturan yang berlaku, menghargai waktu kerja, serta menunjukkan loyalitas dan komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan pembentukan budaya kerja yang positif, di mana setiap individu terdorong untuk bekerja sesuai prosedur, menghindari penyimpangan, dan menjaga kualitas hasil kerja. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik dan konsisten, maka seluruh proses pelaksanaan tugas dalam organisasi dapat berjalan lebih sistematis, efisien, serta mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. (Farisi *et al.*, 2020).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi tuntutan utama dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa kinerja aparatur negara tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin optimal pula pencapaian tujuan organisasi pemerintah dalam hal akuntabilitas, transparansi, serta responsivitas terhadap kebutuhan publik, yang pada akhirnya menjadi indikator utama keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *good governance*. Instansi pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, transparan, dan akuntabel kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk kompetensi dan disiplin kerja. Kedua faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan aparatur yang profesional, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan publik yang optimal (Prasetyo *et al.*, 2022).

Dinas Pendidikan merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan sektor pendidikan di wilayahnya. Keberhasilan pelaksanaan program-program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai serta disiplin kerja yang tinggi akan mampu menjalankan berbagai tugas administratif maupun teknis secara efektif sehingga program dan kebijakan pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya, apabila kompetensi dan disiplin kerja pegawai belum optimal, maka hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi (Kasman *et al.*, 2025).

Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, seperti adanya perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai, kurangnya pemanfaatan kemampuan yang dimiliki pegawai secara maksimal, serta tingkat kedisiplinan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga organisasi dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan penjabaran tersebut, kajian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menjadi suatu hal yang sangat relevan untuk dilakukan, khususnya pada instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi dipahami sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja yang dimiliki individu dan tercermin dalam pelaksanaan tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Kedua aspek tersebut secara teoritis memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, hasil kajian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berfokus pada peningkatan kualitas aparatur pemerintah. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan strategis, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, serta peningkatan kapasitas pegawai, sekaligus penguatan budaya disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan kedua aspek tersebut diharapkan mampu mendorong optimalisasi kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif. Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan. Soares *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang melekat pada individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi bukan hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan pola perilaku yang relatif konsisten dalam berbagai kondisi kerja. Gouveia & Varajão (2019), mengemukakan bahwa kompetensi terdiri atas kombinasi pengetahuan, keterampilan, serta atribut personal yang membedakan individu dengan kinerja tinggi dari individu dengan kinerja yang lebih rendah. Selanjutnya Spencer yang dikutip oleh Hakim, (2015), menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja yang efektif maupun unggul dalam suatu pekerjaan. Sementara itu, Zubaidi *et al.*, (2019) Kompetensi pada dasarnya tidak

hanya dipahami sebagai kemampuan teknis semata, tetapi merupakan suatu konsep yang lebih luas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta pola pikir yang membentuk cara seseorang dalam bertindak dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kompetensi mencerminkan integrasi antara aspek kognitif, afektif, dan perilaku yang secara keseluruhan memengaruhi kualitas kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks aparatur sipil negara, kompetensi menjadi dasar penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, karena tidak hanya menekankan pada apa yang diketahui dan dikuasai, tetapi juga bagaimana sikap dan cara berpikir pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013, kompetensi teknis dijelaskan sebagai kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan secara optimal dan profesional. Dengan demikian, kompetensi dapat disimpulkan sebagai kemampuan menyeluruh yang dimiliki individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang saling terintegrasi. Keseluruhan aspek tersebut memungkinkan seseorang untuk bekerja secara efektif, produktif, dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Indikator kompetensi digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan yang diemban. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013, kompetensi teknis pegawai terdiri dari beberapa unsur penting yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan merupakan pemahaman yang dimiliki pegawai mengenai berbagai konsep, informasi, serta prosedur yang berkaitan dengan pekerjaannya yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja (Rensi, 2019). Keterampilan berkaitan dengan kemampuan praktis yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, seperti keterampilan menyelesaikan tugas individu, kemampuan mengelola berbagai pekerjaan dalam satu jabatan, kemampuan menghadapi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, sikap kerja mencerminkan perilaku, minat, serta komitmen individu terhadap pekerjaannya, termasuk kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan dan menjadi dasar penting dalam menilai kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, indikator kompetensi dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi (Mulyani, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai salah satu aspek fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Secara konseptual, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan formal yang ditetapkan, tetapi juga mencakup sikap mental, kesadaran, serta tanggung jawab individu dalam menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan standar dan prosedur yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat internalisasi nilai-nilai organisasi yang diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Disiplin kerja juga menjadi indikator penting dalam menciptakan keteraturan, konsistensi, dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan cenderung mampu mengelola waktu dengan baik, mematuhi norma dan etika kerja, serta menjalankan tugas secara tepat sesuai arahan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kedisiplinan merupakan faktor pengendali perilaku kerja yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus meminimalkan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Saleh (2022), menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Ekhsan, (2019), juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Rivai (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengarahkan serta mengendalikan perilaku pegawai agar sesuai dengan kebijakan organisasi. Rachman (2023), Disiplin kerja pada dasarnya merupakan bagian penting dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mengarahkan perilaku pegawai agar tetap sesuai dengan standar, aturan, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap peraturan formal, tetapi juga sebagai bentuk upaya manajerial yang terstruktur dalam membentuk kesadaran individu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Dalam perspektif teori organisasi, disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang bertujuan untuk menciptakan keteraturan, konsistensi, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehingga aktivitas organisasi dapat berjalan secara optimal.

Penerapan disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sekaligus meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat efektivitas kerja

secara kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan serta melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, yang pada akhirnya menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Jabbar & Alam, 2023).

Indikator disiplin kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Farisi *et al.*, (2020) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai disiplin kerja pegawai. Pertama, ketaatan terhadap peraturan waktu yang mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam mematuhi jadwal kerja, seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja, penggunaan waktu istirahat, serta waktu pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kedua, ketaatan terhadap peraturan organisasi yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap berbagai tata tertib dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi, termasuk aturan mengenai tata cara berpakaian, etika kerja, serta pelaksanaan tugas. Ketiga, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta menjaga sikap profesional dalam lingkungan kerja. Keempat, ketaatan terhadap peraturan lain yang berlaku di organisasi yang mencakup berbagai ketentuan yang mengatur perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai sejauh mana tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta sejauh mana kepatuhan mereka terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja (Siswanto, 2019).

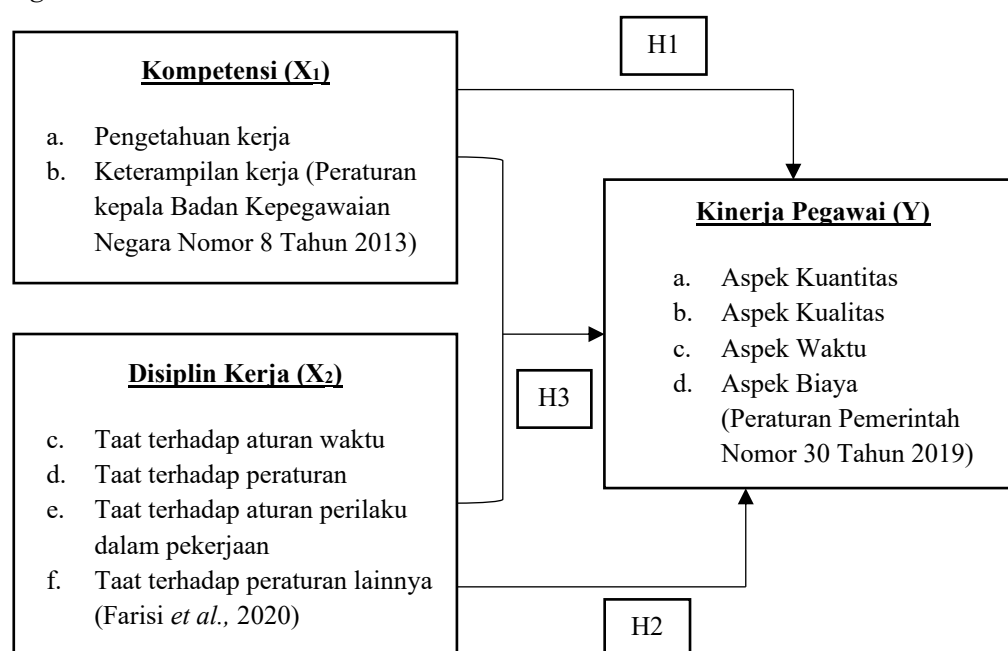
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan kerja, ketepatan waktu, kualitas hasil, serta kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai merupakan cerminan dari kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai target yang telah direncanakan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu aspek fundamental dalam penilaian efektivitas organisasi. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja individu. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merupakan hasil dari sistem organisasi yang mendukung terciptanya kinerja optimal. Hasanah & Kristiawan, (2019), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Yanuari (2019), menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pelaksanaan pekerjaan merupakan hasil interaksi antara kedua faktor tersebut. Ainanur & Tirtayasa (2018), Kinerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai capaian hasil kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan. Konsep ini menekankan bahwa setiap pegawai memiliki peran yang jelas dalam struktur organisasi, sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak hanya diukur dari aspek kuantitas, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar operasional yang berlaku. Dalam pelaksanaannya, kinerja juga harus senantiasa berlandaskan pada norma hukum, nilai moral, serta etika kerja yang menjadi pedoman dalam organisasi, sehingga setiap aktivitas kerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut mencerminkan kemampuan individu dalam mengoptimalkan kompetensi, sumber daya, serta prosedur kerja yang ada untuk mencapai target yang telah ditentukan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai *output* kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya bersifat individual, tetapi juga memiliki kontribusi strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Yety *et al.*, 2024).

Indikator kinerja pegawai pada dasarnya merupakan seperangkat ukuran atau parameter yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, indikator ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur hasil kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menilai proses, kualitas, serta konsistensi perilaku kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil akumulatif dari kemampuan, keterampilan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja yang saling berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, indikator kinerja tidak hanya menilai aspek kuantitatif seperti target yang tercapai,

tetapi juga mencakup aspek kualitatif seperti ketepatan waktu, ketelitian, tanggung jawab, dan inisiatif kerja. Dengan demikian, indikator kinerja menjadi dasar penting bagi organisasi dalam mengukur efektivitas kerja pegawai sekaligus sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan produktivitas dan pengembangan kompetensi di masa mendatang. Menurut Barusman *et al.*, (2019) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Pertama, ketaatan yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Kedua, prestasi kerja yang menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Ketiga, loyalitas yang menggambarkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi serta kesediaan untuk menjaga kepentingan organisasi. Keempat, tanggung jawab yang menunjukkan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta kesediaan menanggung risiko dari keputusan yang diambil. Kelima, kejujuran yang mencerminkan integritas pegawai dalam menjalankan tugas tanpa menyalahgunakan wewenang yang dimiliki. Keenam, kerja sama yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketujuh, prakarsa yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengambil inisiatif serta membuat keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara objektif melalui data berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat empiris dan dapat diuji secara ilmiah. Sementara itu, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi aktual setiap variabel berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan tanpa adanya manipulasi data, sehingga mampu menjelaskan fenomena penelitian secara lebih komprehensif.

Dalam perspektif teori, kompetensi dipahami sebagai seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku dalam organisasi, yang secara teoritis berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Pengumpulan data

dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan instrumen utama berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat diukur secara sistematis dan dianalisis untuk mengetahui hubungan antarvariabel secara lebih mendalam dan terstruktur (Dhall, 2019). Melalui pendekatan ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang objektif mengenai kondisi kompetensi, disiplin kerja, serta kinerja pegawai pada instansi yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Kompetensi dipahami sebagai karakteristik individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja berkaitan dengan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 63 orang, tidak termasuk peneliti. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan menggunakan metode sensus, data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi sebenarnya dari objek penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan dua pendekatan utama, yaitu studi pustaka dan penelitian lapangan. Studi pustaka dilakukan sebagai upaya memperoleh landasan teoritis yang kuat dengan cara mengkaji berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, artikel penelitian, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Melalui kegiatan ini, peneliti dapat memahami konsep-konsep dasar, membandingkan temuan penelitian sebelumnya, serta membangun kerangka pemikiran yang sistematis sebagai dasar analisis penelitian. Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data empiris secara langsung dari objek penelitian. Teknik yang digunakan meliputi observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap fenomena di lokasi penelitian; wawancara untuk menggali informasi mendalam dari responden atau informan; dokumentasi guna memperoleh data pendukung dari arsip atau catatan yang tersedia; serta penyebaran kuesioner kepada responden sebagai instrumen utama pengumpulan data kuantitatif. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala ini bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat diubah menjadi data numerik dan dianalisis secara statistik untuk mendukung kesimpulan penelitian secara objektif dan terukur.

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu melewati tahapan pengujian kualitas alat ukur melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara tepat, akurat, dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel, di mana suatu item dinyatakan valid apabila r -hitung lebih besar daripada r -tabel pada tingkat signifikansi tertentu, sehingga item tersebut dianggap mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi internal instrumen dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap setiap item memiliki tingkat konsistensi yang baik. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis data dilanjutkan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian secara umum, sehingga memberikan pemahaman awal terhadap data yang diperoleh di lapangan. Selanjutnya, analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui teknik analisis statistik yang sesuai. Melalui pengujian ini diharapkan dapat diketahui secara empiris besarnya kontribusi kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang, sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 4	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Corrected Item–Total Correlation* pada setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,361, sehingga seluruh pernyataan yang diuji dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pernyataan Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,364	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,626	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel diatas, nilai *Corrected Item–Total Correlation* pada setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,361, sehingga seluruh pernyataan yang diuji dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,387	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 > 0,60, sehingga pernyataan dalam kuesioner kompetensi bisa dikatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865 > 0,60, sehingga pernyataan dalam kuesioner disiplin kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 > 0,60, sehingga pernyataan dalam kuesioner kinerja pegawai bisa dikatakan reliabel.

Analisis Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.641	3.395		.483	.631
	kompetensi	.392	.083	.416	4.705	.000
	disiplin kerja	.552	.096	.511	5.774	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2024.

$$\hat{Y} = 1,641 + 0,392X_1 + 0,552X_2 + et$$

- Nilai konstanta sebesar 1,641 menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap berada pada nilai 1,641 apabila variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi kompetensi (X1) bernilai positif, yang berarti peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) lebih besar dibandingkan kompetensi (X1), sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.623	3.025

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,635 atau 63,5%. Dalam analisis regresi, nilai ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Secara konseptual, koefisien determinasi menggambarkan proporsi kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model penelitian. Kontribusi sebesar 63,5% tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja pegawai, serta disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja, yang secara keseluruhan juga turut menentukan optimalisasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Uji t-statistik (parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t-statistik (parsial)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel (n-k-2; α0,05)}	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi	4,705 (sig. 0,000)	2,001	t _{hitung} > t _{tabel} (0,000 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja	5,774 (sig. 0,000)	2,001	t _{hitung} > t _{tabel} (0,000 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,705 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,001 (4,705 > 2,001) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kondisi ini mengakibatkan H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hasrun Afandi Umpusinga, Appin Purisky Redaputri, dan Vonny Tiara Narundana (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.
- b. Hasil pengujian pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,774 yang juga lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,001, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robi, Iskandar Ali Alam, dan Hendri Dunan (2016) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini juga dinyatakan terbukti.

Uji f-statistik (simultan)

Tabel 10. Hasil Uji f-statistik (simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.771	2	477.886	52.220	.000 ^a
	Residual	549.086	60	9.151		
	Total	1504.857	62			

Sumber: Data Diolah, 2024.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 52,220 lebih tinggi dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,150, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek kompetensi, seperti penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja, serta disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan pelaksanaan tugas, akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kedua faktor tersebut diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

*Pembahasan**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mampu memahami pekerjaan secara mendalam, menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, serta lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Kompetensi juga dapat dipandang sebagai landasan utama dalam pelaksanaan tugas organisasi karena melalui kemampuan yang memadai, pegawai dapat bekerja secara lebih profesional, produktif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, upaya pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, maupun peningkatan pengalaman kerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran serta kemauan pegawai untuk menaati peraturan, mengikuti prosedur kerja, dan mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan tingkat disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih terarah dalam melaksanakan tugas, bekerja secara konsisten, serta mampu menjaga tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas maupun efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut secara langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Dalam organisasi pemerintahan, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, serta penerapan aturan yang konsisten merupakan langkah yang sangat diperlukan guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat

kompetensi yang dimiliki pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, serta semakin optimal penerapan disiplin kerja dalam hal kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab, maka akan semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi memberikan kemampuan dasar bagi pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kombinasi antara kemampuan yang memadai dan sikap disiplin yang tinggi akan menciptakan kinerja yang lebih optimal karena pegawai tidak hanya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang melalui program pengembangan kompetensi serta penerapan disiplin kerja yang berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penutup

Kesimpulan

1. Sebanyak 12 responden atau 19,04% menyatakan sangat setuju dengan pengertian kompetensi. Sementara itu, sebanyak 30 responden atau 47,62% menyatakan setuju dan menempatkan kompetensi dalam kategori setuju. Selain itu, sebanyak 20 responden atau 31,75% menyatakan belum menentukan pilihan terkait kompetensi. Satu responden atau 1,59% menyatakan tidak setuju dengan penilaian kompetensi, sementara tidak ada responden yang mengkategorikan kompetensi sebagai sangat tidak setuju.
2. Dari total responden, 11 orang atau 17,46% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan mengenai disiplin kerja. Sementara itu, 33 responden atau 52,38% menyatakan setuju, sedangkan 19 responden atau 30,16% masih belum menentukan sikap terhadap disiplin kerja. Tercatat, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju terhadap penilaian disiplin kerja.
3. Dari total responden, 10 orang atau 15,87% menyatakan sangat setuju dengan tingkat kinerja. Sementara itu, 31 responden atau 49,21% menyatakan setuju, sedangkan 22 responden atau 34,92% menyatakan belum menentukan pilihan terkait penilaian kinerja. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju dengan penilaian kinerja pegawai.
4. Kompetensi memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai sangatlah penting. Pengaruh ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
5. Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Dampak disiplin kerja terhadap kinerja sangatlah signifikan. Hubungan ini menunjukkan pentingnya menjaga lingkungan kerja yang disiplin untuk meningkatkan efektivitas pegawai secara keseluruhan.
6. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang. Pengaruh kedua unsur ini terhadap kinerja cukup besar. Hal ini menegaskan perlunya fokus pada peningkatan keterampilan pegawai dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi untuk meningkatkan efektivitas secara keseluruhan dalam menjalankan tugasnya.

Implikasi

- a. Kompetensi
Temuan penelitian menunjukkan bahwa skor terendah pada variabel kompetensi terdapat pada keterampilan komputer pegawai. Oleh karena itu, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulang Bawang perlu meningkatkan kemampuan komputer melalui pelatihan atau kursus agar dapat mendukung penyelesaian tugas secara lebih efektif.
- b. Disiplin Kerja
Pada variabel disiplin kerja, skor terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu kehadiran pegawai. Oleh karena itu, pimpinan perlu menerapkan sanksi disiplin secara tegas untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi jam kerja.
- c. Kinerja Pegawai

Pada variabel kinerja pegawai, skor terendah terdapat pada pencapaian target kuantitas kerja. Oleh karena itu, pegawai perlu meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu agar target kerja dapat tercapai secara optimal.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Barusman, A. R. P., Rulian, E. P., & Susanto, S. (2019). The Antecedent of Customer Satisfaction and Its Impact on Customer Retention in Tourism as Hospitality Industry. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(8s), 322–330.
- Dhall, P. (2019). Quantitative Data Analysis. In R. N. Subudhi & S. Mishra (Eds.), *Methodological Issues in Management Research: Advances, Challenges, and the Way Ahead* (pp. 109–125). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-973-220191008>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Emmanuel, N., & Nwuzor, J. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26–32.
- Farisi, S., Irnawati, juli, & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Gouveia, A. J., & Varajão, J. (2019). CIOCB: A framework of competences for the Chief Information Officer - Preliminary study. *Procedia Computer Science*, 164, 219–224. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.175>
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* ||, 4(2), 1–12. www.theijes.com
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97–112. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1159>
- Hendrik, J., Barusman, A. R. P., & Habbiburahman, H. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Visionist*, 5(1), 34–41.
- Jabbar, A. A., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1579>

- Muizu, W. O. Z. nita, Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 61–78.
- Mulyani, F. (2017). Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 3(1), 1–8. www.journal.uniga.ac.id
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Prasetyo, E. D., Muchsin, S., & Suyeno Suyeno. (2022). Efektivitas Mal Pelayanan Republik dalam peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pada Mal Pelayanan Publik Kabupaten Bojonegoro). *Jurnal Respon Publik*, 16(10), 1–6.
- Rachman, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Satuan Samapta Polres Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(1), 31–37. <https://doi.org/10.37504/map.v6i1.503>
- Raudeliūnienė, J., & Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2014). Analysis of Factors Motivating Human Resources in Public Sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 719–726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.916>
- Rensi, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Tenaga Medis dan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien pada Puskesmas Poncowati Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 141–152
- Saleh, M. amiludin. (2022). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS- Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.
- Soares, M. I., Leal, L. A., Resck, Z. M. R., Terra, F. de S., Chaves, L. D. P., & Henriques, S. H. (2019). Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, 1–8. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>
- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3), 240. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i3.188>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yety, Y., Dunan, H., & Barusman, A. R. P. (2024). The Effect of Motivation and Solar Dryer Dome Assistance on the Performance Of The Trubus Farmer Group in West Pringsewu Village, Pringsewu Sub-District, Pringsewu Regency. *MABUSS Journal of Management, Business and Social Science*, 2(1), 225–231. <http://journal.ubl.ac.id/index.php/mabuss>

Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 76.