

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS 2 DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA TANGERANG SELATAN

Tania Kartika Wati Siregar¹, Vega Anismadiya, S.T., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : taniasiregar240@gmail.com¹, dosen02218@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance in the Technical Implementation Unit of Service 2 of the Public Housing, Settlement and Land Areas Department of South Tangerang City.

Methods. The research method used is quantitative. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a technique until saturation. The research sample was 55 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests..

Results. The result of the R-square value (coefficient of determination) is 0.618, it can be concluded that the competency variables (X1) and work discipline (X2) together have an influence contribution to the employee performance variable (Y) of 61.8%, while the rest 38.2% was influenced by other factors or variables not studied.

Implications. The results of this study can provide a deeper understanding for leaders and management at the Technical Implementation Unit of Service 2 of the Public Housing Service of Settlement and Land Area of South Tangerang City in designing policies related to the development of employee competency and improvement of work discipline. By improving these two factors, it is expected to improve employee performance which ultimately contributes to increasing the effectiveness of public services, especially in the public housing sector.

Keywords. Competence, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampe jenuh. sampel penelitian adalah 55 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,618, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 61,8%, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Implikasi. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi pimpinan dan manajemen di Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat Kawasan

Permukiman Dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan dalam merancang kebijakan terkait pengembangan kompetensi dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Dengan meningkatkan dua faktor tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelayanan publik, terutama dalam sektor perumahan rakyat.

Kata Kunci. Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perusahaan semakin berupaya untuk menjadi yang terbaik di zaman sekarang ini. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis dan organisasi. SDM merupakan daya dorong, motivasi dan pikiran utama dalam mempertahankan suatu perkumpulan atau usaha. Kinerja suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan dalam mengatur hubungan dan juga peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Larasati, 2018). Instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang termotivasi. Dalam dunia bisnis, kinerja pegawai merupakan fenomena yang lumrah. Organisasi yang sukses akan muncul jika pegawainya berkinerja baik. Setiap organisasi membutuhkan perwakilan yang sangat berguna. Aparatur Sipil Negara yang mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian dalam mencapai tujuan yang berharga tidak sepenuhnya ditentukan oleh pekerjaan pegawai pemerintah. Selain itu, keberhasilan sektor ketenagakerjaan pemerintah bergantung pada tekad dan komitmen setiap pekerja untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Buruh yang bekerja aparatur negara sipil (ASN) hendaknya mampu melaksanakan tugas dan kewajiban perwakilan secara profesional dan aktual. Melalui sistem kinerja yang memungkinkan mereka memberikan kontribusi positif dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat, pegawai dapat mengukur kinerjanya.

Berdasarkan observasi atau pengamatan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan. Beberapa data penilaian kinerja pegawai ditemukan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator	Target	Penilaian Kinerja Pegawai		
			Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
			Nilai	Nilai	Nilai
1.	Kualitas Kerja	100%	84%	86%	89%
2.	Kuantitas Kerja	100%	83%	85%	86%
3.	Kedisiplinan	100%	83%	85%	86%
4.	Kehadiran	100%	85%	87%	90%
Rata - Rata		100%	83.75%	85.75%	87.85%

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (Perkimta) Kota Tangerang Selatan (2024)

Berdasarkan hasil tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan masih belum maksimal karena tujuan organisasi mencapai 100% dalam satu tahun.

Penulis percaya bahwa penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh kompetensi yang di bawah tujuan organisasi. Kompetensi adalah kesanggupan untuk menyelesaikan suatu usaha sesuai dengan

kemampuan dan pemahaman yang diperlukan, serta didukung oleh mentalitas kerja yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik Ardiansyah (2018). Karena kemampuan yang kurang dalam pekerjaan tertentu bisa membuat pegawai kesulitan dalam mencapai standar kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Salah satunya yang juga harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien.. Disiplin kerja yang tinggi akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya Rivai (2017:221). Untuk mencapai disiplin kerja yang baik, pegawai harus mematuhi jam kerja, peraturan perusahaan, tata kerja, dan peraturan perusahaan lainnya.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Edison, Anwar, dan Komariyah, 2016).

Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Menurut Wibowo (2018:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-system*), yaitu keterampilan, pengetahuan informasi atau maklumat, peran sosial, citra diri, sikap

Disiplin Kerja

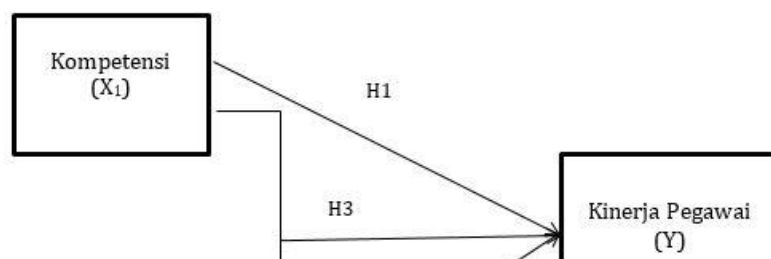
Disiplin kerja adalah kesadaran dan keemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan (Hasibuan, 2017:193).

Sinambela (2018:335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran pegawai agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu dalam datang kerja dan menciptakan tindakan yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Menurut Hasibuan (2018), dimensi dan indikator disiplin yaitu Tujuan Kemampuan, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan pada Standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, Etika Kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang 33 karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan rasa tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela dalam Rahmawati Riantisari & Anna Partina (2019:55) “Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat sangatlah diperlukan, sebab dengan adanya kinerja pegawai ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan”. Indikator menurut (Kasmir, 2016) sebagai yaitu Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. $H_{a1} : \rho_1 = 0$ Diduga tidak dapat berpengaruh secara signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD 2 Dinas Pekimta Kota Tangerang Selatan
 $H_{a1} : \rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD 2 Dinas Pekimta Kota Tangerang Selatan
2. $H_{a2} : \rho_2 = 0$ Diduga tidak dapat berpengaruh secara signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPTD 2 Dinas Pekimta Kota Tangerang Selatan
 $H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja secara parsial dengan kinerja pegawai pada UPTD 2 Dinas Pekimta Kota Tangerang Selatan
3. $H_{a3} : \rho_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD 2 Dinas Pekimta Kota Tangerang Selatan
 $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Unit Pelaksana Teknis Dinas 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan

3. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. "Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono, 2017:8). Data Kuantitatif merupakan data yang dapat diperoleh berupa jumlah konsumen dan hasil dari kuesioner yang telah dikuantitatifkan dalam bentuk skala likert.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga termasuk obyek dan benda-benda alam yang lainnya (Sugiyono, 2018:130). Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT ARSA Indonesia Tangerang Selatan sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 55 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran angket (kuesioner). Dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan acuan dalam menyusun pertanyaan maupun pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu pengukuran skala Likert; uji instrumen data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; serta analisis kuantitatif, yaitu regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
1.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	0,356	0,265	Valid
2.	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0,498	0,265	Valid
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik	0,360	0,265	Valid
4.	Saya selalu meluangkan waktu untuk mencari informasi terbaru mengenai berbagai hal	0,417	0,265	Valid
5.	Saya dapat memilih masalah dan melihatnya dari sudut yang berbeda dari yang lain.	0,494	0,265	Valid
6.	Tugas yang saya lakukan saat ini bersama pengembangan karir kedepannya	0,486	0,265	Valid
7.	Saya mempunyai pemahaman baik tentang karakteristik	0,446	0,265	Valid
8.	Saya memiliki banyak keyakinan diri dan penilaian yang baik.	0,433	0,265	Valid
9.	Saya selalu tiba tepat waktu diperusahaan	0,459	0,265	Valid
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) yang ditetapkan	0,370	0,265	Valid

Sumber: Output dari Pengolahan Data di SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,265), yang ditunjukkan dengan instrumen dinyatakan valid. Dengan demikian, survei yang sebagai bahan penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
1.	Tugas bersama turjuran harus mernunrhi kermampuan saat ini	0,409	0,265	Valid
2.	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,291	0,265	Valid
3.	Saya waspada dalam menggunakan peralatan fasilitas kantor dengan baik	0,418	0,265	Valid
4.	Dalam bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaan	0,339	0,265	Valid
5.	Saya selalu menakai seragam yang sudah ditentukan perusahaan	0,414	0,265	Valid
6.	Tugas saya diselesaikan dengan efektivitas biaya yang tinggi	0,575	0,265	Valid
7.	Jika saya melakukan kesalahan, saya menerima sanksi	0,342	0,265	Valid
8.	Saya selalu meminta izin kepada atasan ketika tidak dapat datang ke kantor	0,284	0,265	Valid
9.	Saya menaati standar kerja yang telah ditetapkan	0,459	0,265	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
10.	Saya selalu teliti dan memeriksa kembali pekerjaan saya	0,316	0,265	Valid

Sumber: Output dari Pengolahan Data di SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua instrumen yang dinyatakan valid menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian ini cukup untuk digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji
1.	Pekerjaan saya telah memenuhi persyaratan perusahaan dalam hal kualitas.	0,467	0,265	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standari	0,299	0,265	Valid
3.	Saya masuk dan keluar dari tempat kerja saya pada waktu yang ditentukan.	0,335	0,265	Valid
4.	Saya masuk dan keluar dari tempat kerja saya pada waktu yang ditentukan.	0,615	0,265	Valid
5.	Saya merasa tidak ada penekanan biaya dalam bekerja	0,456	0,265	Valid
6.	Tugas saya diselesaikan dengan efektifitas biaya yang tinggi.	0,329	0,265	Valid
7.	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya	0,659	0,265	Valid
8.	Pimpinan melakukan pengawasan keperilakuan pegawai dalam semangat dan disiplin kerja	0,536	0,265	Valid
9.	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	0,661	0,265	Valid
10.	Rekan kerja selalu memberikan masukan mengenai masalah pekerjaan	0,301	0,265	Valid

Sumber: Output dari Pengolahan Data di SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua instrumen yang dinyatakan valid menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian ini cukup otentik untuk digunakan sebagai bahan penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode evaluasi kuesioner untuk menunjukkan variabel. Jika kelompok subjek uji yang sama diukur beberapa kali dan hasilnya hampir identik, hasilnya dapat diandalkan atau dapat diperrcaya

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

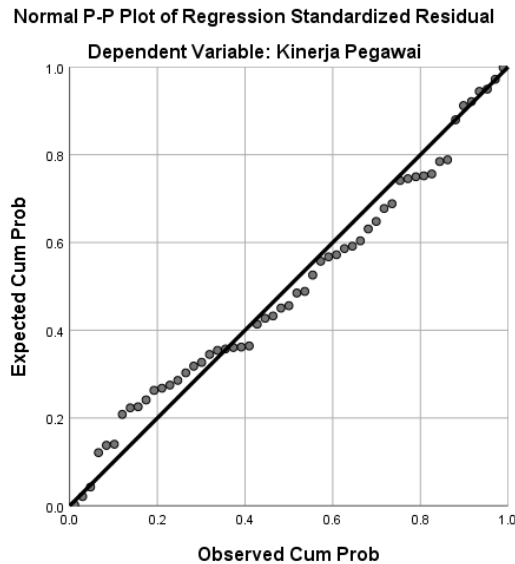
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Kompetensi (X1)	0.773	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.788	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.708	0,60	Reliabel

Sumber: Output Dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,708 yang merupakan variabel terserbut termasuk dalam kategori variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-Plot

Model regresi yang baik adalah model yang merndekati atau normal, ujar Ghazali (2017:160). Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik terserbar merata di sekeliling garis dan mengikuti garis yang dinyatakan distribursi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineraritas mengandung arti menguji apakah dalam model rerplikasi ditemukan adanya hubungan yang bebas antara faktor-faktor dalam model rerplikasi (Ghozali, 2017:105).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

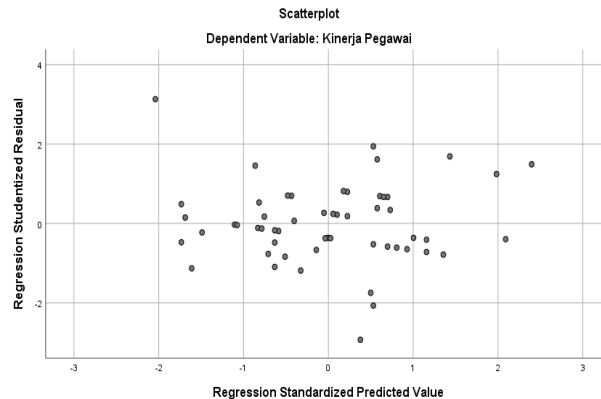
Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.411	6.900		2.378	.021		
	Kompetensi	.345	.174	.266	1.986	.052	.981	1.019
	Disiplin Kerja	.075	.119	.085	.634	.529	.981	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Komperternsi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 1,019, sedangkan nilai VIF dari variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,981. Jika nilai VIF < 0,10 atau nilai tolerance valure > 1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Diagram Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, maka grafik scatter plot model regresi layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.290 ^a	.084	.049	3.300	1.837
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa uji autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson* memberikan hasil dengan nilai **1,837**, yang berada dalam rerentang 1,550 - 2,460, hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hasil uji autokorelasi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Berganda Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.221	2.980		2.088	.040
	KOMPETENSI	.170	.091	.229	1.863	.000
	DISIPLIN KERJA	.668	.137	.598	4.873	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Nilai persamaan $Y = 6,221 + 0,170 X_1 + 0,668 X_2$ dapat diperoleh dari hasil uji regresi berganda pada tabel 4.21 di atas. Persamaan tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Apabila nilai variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bersifat konstan tersendiri tetap tidak mengalami perubahan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) akan dapat menghasilkan perubahan bernilai 6.221 jika tidak diperhitungkan
- Apabila variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai 0,170, yang menunjukkan bahwa konstanta tersendiri tetap dan variabel Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan variabel Kompetensi (X1) akan menghasilkan perubahan sebesar 0,170 pada Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa sisa komponen stabil dan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak mempengaruhi variabel yang lainnya.

Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Parsial Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.441**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi (X1) parsial menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar **0,441**. Nilai tersendiri menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah "**sedang**" pada skala interpretasi 0,400 - 0,599.

**Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) mendapat nilai koefisien korelasi parsial sebesar **0,480**. Nilai yang berada antara 0,400 - 0,599 ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersendiri adalah "**sedang**".

Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	.250	.221	1.942
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi				

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi secara simultan adalah **0,500**. Nilai yang berada antara 0,400 - 0,599 ini menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah “sedang”.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.354	2.002
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI				

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memberikan kontribusi sebesar **36,5%** terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar **0,365**. Sedangkan faktor lain memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar **63,5%**.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.561	2.110
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26, variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,567 dan memberikan kontribusi sebesar 56,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.608	1.888
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI				

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel diatas merurnjurkan bahwa terlihat dari nilai koefisiern derterminasi sebesar **0,618**. Oleh karena itu, variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar **61,8%** terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang merurnjurkan bahwa nilai koefisiern derterminasi adalah sebesar **38,2%** variabel lain memberikan kontribusi.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

**Tabel 14. Uji Hipotesis Parsial (uji t) Variabel Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.221	2.980		2.088	.040
	KOMPETENSI	.170	.091	.229	1.863	.000
	DISIPLIN KERJA	.668	.137	.598	4.873	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diberikan pada Tabel 4.28 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1,863 > 1,674**). Tingkat signifikansi 0,05 atau (**0,00, 0,05**) juga merndurkurng hal ini. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini merurnjurkan bahwa Kompetensi (X1) dipengaruhi oleh variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 15. Uji Hipotesis Parsial (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.221	2.980		2.088	.040
	KOMPETENSI	.170	.091	.229	1.863	.000
	DISIPLIN KERJA	.668	.137	.598	4.873	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas merurnjurkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**4,873 > 1,674**). Hal ini juga diperrkurat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau (**0,00 < 0,05**). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini merurnjurkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 16. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.100	2	77.050	25.558	.000 ^b
	Residual	293.076	82	3.574		
	Total	447.176	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber: Output dari Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pada Tabel 20 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau **(25,558 > 3,17)**. Nilai signifikansi juga memperkuat hal ini. 0,050 atau **(0,000 < 0,050)**. Hasilnya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ **(1,863 > 1,674)**, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila variabel kompetensi tidak berpengaruh positif maka kinerja pegawai tidak dapat signifikan.

Kompetensi mencerminkan bahwa suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} dan t_{tabel} memiliki uji t. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **(4,873 > 1,674)**, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Sebaliknya apabila variabel kompetensi tidak berpengaruh positif maka kinerja pegawai tidak dapat signifikan.

Disiplin kerja mencerminkan bahwa sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi pemerintah atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} dan t_{tabel} diuji untuk variabel penelitian. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **(25,558 > 3,17)** dapat diartikan nilai signifikansi **0,00 < 0,05**. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Sebaliknya apabila variabel kompetensi tidak berpengaruh positif maka kinerja pegawai tidak dapat signifikan.

Setiap pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa mereka melakukannya dengan konsisten dan sesuai dengan aturan. Baik kompetensi maupun disiplin kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam menentukan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengamatan langsung dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi hal yang perlu diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain:

- a. Dalam penelitian ini, hanya ada dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja sementara tentu masih banyak variabel lainnya yang turut memberikan kontribusi.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan data yang dihasilkan dari kuesioner. Ada beberapa kelemahan dengan pengukuran data kuesioner, salah satunya responden tidak dapat memberikan informasi lebih lanjut karena jawaban mereka terbatas pada pernyataan yang ada pada kuesioner.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) 2 Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan (Perkimta) Kota Tangerang Selatan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil pengolahan data aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) mempunyai derajat hubungan atau pengaruh sebesar 0,170 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi lebih unggul dibandingkan variabel kinerja pegawai ditinjau dari kompetensi atau kinerjanya. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1,863 > 1,674**) diperoleh dari uji hipotesis. Tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) juga mendukung hal tersebut. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi bahwa variabel Kompetensi (X1) memberikan kontribusi sebesar 36,5% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan faktor lain memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar 63,5%.

Berdasarkan dari hasil olah data aplikasi SPSS dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai derajat hubungan atau pengaruh sebesar 0,668 terhadap Kinerja Pegawai (Y).. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih unggul dibandingkan variabel kinerja pegawai. diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**4,873 > 1,674**), tingkat signifikansi 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) juga mendukung hal tersebut. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja terdapat berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 56,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan faktor lain memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar 43,3%.

Berdasarkan uji F secara bersamaan menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD 2 Dinas Perkimta Kota Tangerang Selatan dengan nilai regresi berganda $Y = 6,221 + 0,170 X1 + 0,668 X2$. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi Kompetensi sebesar **0,370** dan Disiplin Kerja sebesar **0,668** yang semuanya memberikan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat seiring dengan peningkatan Kompetensi dan Disiplin Kerja. Oleh karena itu, jika tidak baik maka Kinerja Pegawai akan lebih rendah. Kemudian dapat terlihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (**25,558 > 3,17**) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan. Koefisien determinasi bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 61,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan faktor lain memberikan pengaruh terhadap sisanya sebesar 38,2%.

Daftar Pustaka

- Ansar, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maharani Syam Group Sorowako.
- Afandi. ((2018).). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Ariko, M. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 73-84

- Aziz, A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ARTHAGUNA MANDIRI AREA 1 KOTA TANGERANG SELATAN. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(2), 363-381.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 234).
- Firmansyah, M. A. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hermawati Herminawati Abubakar, I. N. (2022). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Yogyakarta: Deepublish.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM Bandung*: PT Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen Yogyakarta*. CV Budi Utama.
- Sutrisno. (2016). *Faktor Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.