



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia

Ade Nanda Saputri

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratnawaty Marginingsih

Dosen Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi Penulis: nandasafitri649@gmail.com

Abstract. *The Bureau of Apparatus Human Resources and Organization is one of the echelon II work units at the Secretariat General of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia which has the task of coordinating, fostering and managing the human resources of the apparatus within the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries. The Bureau of Human Resources Apparatus and Organization in managing human resources needs to pay attention to the competence and work discipline of each employee in order to produce quality employees and superior performance. This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance of the Bureau of Human Resources Apparatus and Organization of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia. The research method used is quantitative method with data collection using saturated samples or non probability sampling. A total of 64 respondents were sampled and the data obtained was processed using SPSS 25 software with multiple linear regression analysis techniques which included instrument testing, partial and simultaneous hypothesis testing. The results showed that there was a positive and significant influence, partially and simultaneously competence and work discipline on the performance of employees of the Bureau of Human Resources Apparatus and Organization of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries of the Republic of Indonesia.*

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

Abstrak. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi merupakan salah satu unit kerja eselon II pada Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina dan mengelola sumber daya manusia aparatur di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan kompetensi maupun disiplin kerja setiap pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling*. Sebanyak 64 responden yang dijadikan sampel dan data yang diperoleh diolah menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linier berganda yang meliputi uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan, secara parsial maupun secara simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Di lingkungan institusi pemerintah sumber daya manusia menjadi fungsi terpenting karena bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Suatu instansi pemerintah harus dapat mengorganisasikan serta meningkatkan sumber daya manusia secara optimal. Kompetensi pegawai sangat penting untuk menerapkan strategi agar organisasi dapat tetap bersaing di masa depan. Terdapat permasalahan yang

terjadi terkait kompetensi pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi yaitu kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga pada saat pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan, terdapat pegawai yang memperoleh hasil belum memenuhi gap kompetensi yaitu dengan hasil kategori cukup optimal dan kurang optimal. Hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan kerja yang diikuti pegawai yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai tersebut. Selain kompetensi yang diperlukan, juga harus didukung dengan sikap disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang optimal, strategi organisasi bisa dijalankan secara efektif dan efisien. Terdapat permasalahan yang terjadi terkait disiplin kerja di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi yang terlihat dari absensi pegawai pada tabel dibawah dibawah ini :

Tabel 1. Absensi Keterlambatan Pegawai Biro SDM Aparatur dan Organisasi Tahun 2023

Bulan	Pegawai Yang Terlambat	Total Keseluruhan Pegawai	Persentase (%)
Januari	42	64	66%
Februari	45	64	70%
Maret	43	64	67%
April	34	64	53%
Mei	11	64	17%
Juni	10	64	16%
Juli	15	64	23%
Agustus	16	64	25%
September	14	64	22%
Oktober	14	64	22%
November	16	64	25%
Desember	17	64	27%

Source by : Manajemen Kinerja, Informasi Kepegawaian dan Digitalisasi Pelayanan Biro SDM Aparatur dan Organisasi (2024)

Tabel diatas menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai masih kurang baik, seperti yang ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor setiap bulannya. Persentase keterlambatan pegawai meningkat sebesar 70% pada bulan Februari dan menurun sebesar 16% pada bulan Juni. Pada bulan Februari dan Maret menunjukkan keterlambatan yang cukup besar mencapai persentase diatas 50%. Selain itu, selama penulis melakukan observasi secara keseluruhan kedisiplinan pegawai masih kurang maksimal, seperti pegawai yang tidak mematuhi peraturan jam kerja, yaitu terdapat pegawai kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai tidak sesuai dengan peraturan dan terdapat pegawai yang pulang lebih awal dari jam operasional kerja kantor. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi kurang baik.

Kinerja pegawai ialah suatu aspek keberhasilan yang wajib diperhatikan secara khusus. Kinerja pegawai merupakan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Peningkatan kinerja memerlukan adanya kerja sama, menghilangkan peraturan yang dapat menghambat peningkatan kinerja, menerapkan sanksi dan melakukan pelaksanaan pelatihan kerja secara berkala agar meningkatkan keterampilan kerja. Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan ketentuan dan norma kerja yang sudah ditentukan yang dapat membantu organisasi melaksanakan program-programnya dan meraih tujuan.

Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi adalah salah satu unit kerja eselon II pada Sekretariat Jenderal Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai tugas mengkoordinasikan, membina dan mengelola sumber daya manusia aparatur di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Biro SDM Aparatur dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia perlu memperhatikan kompetensi maupun disiplin kerja setiap pegawai agar dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan berkinerja unggul.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia”**.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Menurut Robbins, pengertian kompetensi adalah “kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni kemampuan intelektual dan fisik” (Anisa & Nuridin, 2023).

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Berdasarkan pandangan Hasibuan, indikator kompetensi kerja merupakan ukuran atau petunjuk khusus yang menilai dan mengukur tingkat keberhasilan individu dalam melakukan tugas yang berkaitan dengan suatu kemampuan tertentu. Berikut merupakan dimensi dan indikator kompetensi yang umum digunakan (Sugiarti, 2023).

1. Kompetensi Teknis : (a) Mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan (b) Melakukan tugas teknis dengan efisien (c) Memahami prosedur dan standar kerja.
2. Kompetensi Keterampilan Interpersonal : (a) Berkomunikasi dengan baik serta efektif (b) Mampu bekerja sama dalam tim (c) Mampu menyelesaikan konflik dan mencapai kesepakatan.

3. Kompetensi Kepemimpinan : (a) Mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain (b) Kemampuan memberikan arahan dan petunjuk.
4. Kompetensi Manajerial : (a) Kemampuan mengelola waktu dan prioritas (b) Kemampuan pengambilan keputusan dan analisis masalah.

Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana komunikasi pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pegawai untuk meningkatkan kesadaran untuk dapat mengikuti seluruh aturan serta kebijakan organisasi (Agussalim & Mappatempo, 2019).

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Terdapat cara untuk mengetahui seberapa disiplin pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut H. Malayu Hasibuan indikator disiplin kerja (Agussalim & Mappatempo, 2019), antara lain:

1. Target Keahlian : (a) Kehadiran tepat waktu pegawai (b) Tingkat kehadiran pegawai selama bekerja.
2. Tingkat Kehati-Hatian Pegawai : (a) Kewaspadaan serta berhati-hati saat menjalankan tugas (b) Memelihara serta merawat peralatan kerja dengan baik.
3. Kepatuhan Terhadap Standar Kerja : (a) Kesadaran akan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan (b) Melaksanakan pekerjaan sesuai fungsi serta tugasnya (c) Bekerja sesuai dengan waktu kerja.
4. Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja : (a) Pengetahuan pegawai terhadap aturan kerja (b) Menuntaskan tugas sesuai aturan kerja.
5. Etika Kerja : (a) Sikap dan perilaku yang baik di tempat kerja.

Kinerja Pegawai

Benardin dan Russel, seperti yang dikutip oleh Priansa, kinerja ialah prestasi yang dicapai dari suatu fungsi tugas ataupun aktivitas kerja selama jangka waktu tertentu. Hasil kerja ini adalah hasil keterampilan, keahlian serta cita-cita yang diraih (Juniarti & Putri, 2021).

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

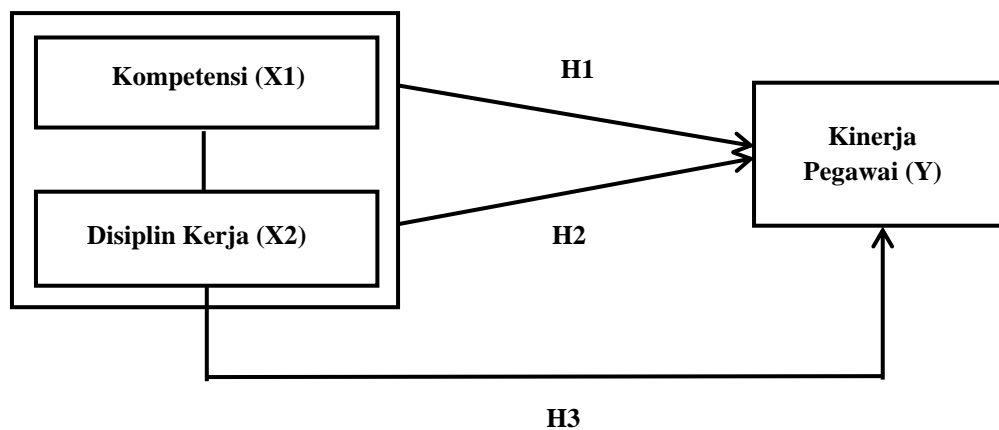
Dimensi serta indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mangkunegara, terdiri dari 5 dimensi dan 10 indikator (Kurnia & Andi, 2022), diantaranya :

1. Kuantitas Kerja : (a) Kecepatan (b) Kemampuan
2. Kualitas Hasil : (a) Kerapihan (b) Ketelitian (c) Hasil Kerja

3. Kerja Sama : (a) Jalinan Kerja Sama (b) Kekompakan
4. Tanggung Jawab : (a) Hasil Kerja (b) Mengambil keputusan
5. Inisiatif : (a) kemampuan.

Kerangka Berpikir

Pada buku *Business Research*, Uma Sekaran menguraikan bahwa kerangka konseptual sebagai bentuk konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan elemen-elemen yang diidentifikasi sebagai masalah utama. Sebuah kerangka berpikir yang baik memaparkan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent (Sugiyono, 2022)



Source by : Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1 : Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- H2 : Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- H3 : Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dikenal juga pendekatan positivistik sebab merujuk pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan guna mengkaji populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian serta menganalisis data secara kuantitatif statistik guna pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif berupa angka (Sugiyono, 2022).

Populasi yaitu sekelompok objek atau subjek yang dipilih untuk diobservasi dan juga disimpulkan (Sugiyono, 2022). Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Biro SDM Aparatur dan Organisasi dari bulan April sampai Mei 2024 sebanyak 64 orang.

Sample ialah sebagian kecil dari populasi yang memiliki atribut khusus. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling*, yakni *sampling jenuh*. Dalam teknik *Non-probability sampling*, peluang masing-masing anggota populasi untuk diambil sebagai sampel tidak seragam. Teknik *sampling jenuh* yaitu mengumpulkan sampel dari seluruh elemen populasi yang ada (Sugiyono, 2022). Sampel pada penelitian ini yakni semua pegawai Biro SDM Aparatur dan Organisasi sebanyak 64 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah pengujian pada pernyataan penelitian guna mengetahui sejauh mana responden mengerti pernyataan yang diberikan peneliti. Dalam pengujian validitas masing-masing pernyataan yaitu nilai pada pernyataan dikorelasikan dengan skor totalnya (Sahir, 2021).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,672	0,246	Valid
	X1.2	0,761	0,246	Valid
	X1.3	0,680	0,246	Valid
	X1.4	0,664	0,246	Valid
	X1.5	0,697	0,246	Valid
	X1.6	0,613	0,246	Valid
	X1.7	0,606	0,246	Valid
	X1.8	0,665	0,246	Valid
	X1.9	0,582	0,246	Valid
	X1.10	0,702	0,246	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,692	0,246	Valid
	X2.2	0,533	0,246	Valid
	X2.3	0,744	0,246	Valid
	X2.4	0,723	0,246	Valid
	X2.5	0,658	0,246	Valid
	X2.6	0,742	0,246	Valid
	X2.7	0,554	0,246	Valid
	X2.8	0,796	0,246	Valid
	X2.9	0,720	0,246	Valid
	X2.10	0,736	0,246	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,695	0,246	Valid
	Y.2	0,753	0,246	Valid
	Y.3	0,588	0,246	Valid
	Y.4	0,811	0,246	Valid
	Y.5	0,718	0,246	Valid
	Y.6	0,773	0,246	Valid
	Y.7	0,748	0,246	Valid
	Y.8	0,879	0,246	Valid
	Y.9	0,768	0,246	Valid
	Y.10	0,721	0,246	Valid

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil uji validitas, terlihat semuanya memiliki korelasi positif yang dibuktikan dengan angka koefisien korelasi r hitung $> r$ table. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator pertanyaan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni pengujian guna menilai variabel dari konstruk kuesioner. Bila angka *Cronbach Alpha* diatas 0.70 variabel tersebut dinilai reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,854	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,870	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	10	Reliabel

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, *Cronbach's Alpha* untuk semua item variabel yaitu $> 0,70$. Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yakni pengujian guna meyakinkan bahwa data yang diperoleh menunjukkan pola distribusi normal (Prasmono & Ahdika, 2022).

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68222570
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,095
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,184 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil uji normalitas diperoleh angka *p-value* pada kolom *asympt-Sig. (2-tailed)* yakni $0,184 > 0,05$ yang berarti penerimaan H_0 dan penolakan H_a . Ini menyiratkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi secara normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan adakah ketidakseimbangan varian antar residual pengamatan dalam suatu model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas metode Uji *Glejser*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,815	2,739		-,662	,510
	Kompetensi	-,037	,071	-,082	-,529	,599
	Disiplin_Kerja	,120	,069	,269	1,740	,087

a. Dependent Variable: ABSRES

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas angka sig. > 0,05 yaitu angka sig. untuk variabel kompetensi yakni 0,599 dan angka sig. untuk variabel disiplin kerja yakni 0,087. Ini menyiratkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memastikan adakah keterkaitan antara variabel independent dalam model regresi. *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* digunakan untuk menentukan adakah multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,614	3,943		,409	,684		
	Kompetensi	,372	,102	,342	3,664	,001	,649	1,540
	Disiplin_Kerja	,594	,100	,557	5,963	,000	,649	1,540

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas memperlihatkan angka *tolerance* untuk variabel kompetensi serta variabel disiplin kerja yaitu 0,649, angka VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk kedua variabel tersebut yaitu 1,540. Kedua nilai tolerance tersebut lebih dari 0,10 serta kedua nilai VIF tersebut kurang dari 10 yang mengindikasikan tidak ada multikolinieritas pada model regresi ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yaitu metode analisis dengan melibatkan dua atau lebih variabel (Sahir, 2021).

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,614	3,943		,409	,684
	Kompetensi	,372	,102	,342	3,664	,001
	Disiplin Kerja	,594	,100	,557	5,963	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

$$Y = 1,614 + 0,372X_1 + 0,594X_2$$

1. Nilai konstanta (a) mempunyai angka positif yakni 1,614 memperlihatkan adanya pengaruh arah keterkaitan antara variabel independent dan variabel dependent. Dapat ditarik kesimpulan jika semua variabel independent yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai 0, maka variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 1,614.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) adalah 0,372 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan setiap kenaikan nilai sebesar 1% pada variabel kompetensi (X1) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,372 pada nilai variabel kinerja pegawai dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,594 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan setiap kenaikan nilai sebesar 1 % pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,594 pada nilai variabel kinerja pegawai dengan anggapan variabel lainnya tetap.

7. Uji T (Parsial)

Dalam pengujian ini, menilai pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial satu sama lain (Sahir, 2021).

Tabel 8. Uji T (Parsial) Variabel X1,X2 Terhadap Y

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,614	3,943		,409	,684
	Kompetensi	,372	,102	,342	3,664	,001
	Disiplin Kerja	,594	,100	,557	5,963	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung 3,664 dan nilai sig. 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa angka t hitung > dari t table yaitu 3,664 > 1,671 serta angka signifikansinya 0,001 < 0,05 artinya hipotesis diterima dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung 5,963 dan nilai sig. 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa angka t hitung > t table yaitu 5,963 > 1,671 serta angka signifikansinya 0,000 < 0,05 artinya hipotesis diterima dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Uji F (Simultan)

Uji simultan yaitu menentukan bagaimana variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersamaan (Sahir, 2021).

Tabel 9. Uji F (Simultan) Variabel X1, X2 Terhadap Y

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856,741	2	428,371	57,653	,000 ^b
	Residual	453,243	61	7,430		
	Total	1309,984	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Source by: Data primer diolah SPSS, 2024

Dari hasil analisis uji F (simultan) memperlihatkan angka F hitung > dari f table (57,653 > 3,15) dan angka sig. dibawah 0,05 yakni 0,000. Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Secara keseluruhan variabel kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1, X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,614	3,943		,409	,684			
	Kompetensi	,372	,102	,342	3,664	,001	,673	,425	,276
	Disiplin Kerja	,594	,100	,557	5,963	,000	,760	,607	,449

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source by: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Kompetensi (X1)	0,342	0,673	$0,342 \times 0,673 = 0,230166$	$23,0166 = 23,0\%$
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,557	0,760	$0,557 \times 0,760 = 0,42332$	$42,332 = 42,3\%$
Jumlah				0,65349	65,349

Source by: Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yakni 23,0% serta sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni 42,3% serta sisanya 57,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,643	2,726

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

Source by: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi simultan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,643 (64,3%) serta sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. Dibuktikan dari hasil uji t variabel kompetensi yakni angka t hitung > angka t table $3,664 > 1,671$ dan juga karena angka sig = $0,001 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yakni 23,0%, sementara 77 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini . Dari hasil penelitian ini juga disimpulkan bahwa apabila kompetensi yang dimiliki pegawai, baik itu dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dapat diaplikasikan secara efektif, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Fauzi, 2019) serta (Nuryadin et al., 2022) yang memperlihatkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti penelitian ini memperkuat dari penelitian sebelumnya.

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

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. Dibuktikan dari hasil uji t variabel disiplin kerja yaitu angka t hitung > angka t table $5,963 > 1,671$ dan juga karena angka sig = $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 42,3%, sementara 57,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian in. Pada dasarnya disiplin kerja ini adalah hal penting dalam mendukung kinerja pegawai dikarenakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan dengan sikap disiplin sesuai dengan peraturan yang ditetapkan akan menciptakan kinerja yang unggul serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Intinya semakin bagus kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai, semakin bagus juga kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Tumanggor & Girsang, 2021) serta (Ningsih et al., 2022) yang memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti penelitian ini memperkuat dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia. Dibuktikan dari hasil uji f menunjukkan angka F hitung $>$ dari F table yakni $57,653 > 3,15$ serta angka signifikansinya yakni $0,000 <$ dari $0,05$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yakni $0,643$ atau $(64,3\%)$ sementara $35,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Rosalia et al., 2021) serta (Afif et al., 2023) yang memperlihatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai yang berarti penelitian ini memperkuat dari penelitian sebelumnya.

IMPLIKASI PENELITIAN

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat ketika terdapat kompetensi dan disiplin kerja yang optimal. Hasil temuan dari penelitian ini memperkuat teori sebelumnya tentang kinerja pegawai yang dapat dimanfaatkan untuk merumuskan solusi peningkatan kinerja pegawai melalui kompetensi dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya diperlukan peningkatan kompetensi saja, namun juga penguatan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kompetensi, pegawai dapat ikut dalam program pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) berdasarkan kebutuhan kompetensi pegawai tersebut. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang kurang produktif, terutama pegawai yang absensinya sering datang terlambat yang dapat menghambat pekerjaan yang semestinya diselesaikan tepat waktu. Instansi harus lebih tegas dan tepat sasaran dalam memberikan sanksi atau hukuman pada pegawai yang melanggar peraturan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan R.I. dengan jumlah 64 responden, hasil penelitian diolah menggunakan metode statistik SPSS versi 25, yaitu :

1. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel kompetensi (X1), didapat nilai t hitung $3,664 > t$ table $1,671$ dan nilai signifikan yaitu $0,001$ lebih kecil dari $0,05$ maka secara parsial dapat dinyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel disiplin kerja (X2), didapat nilai t hitung $5,963 > t$ table $1,671$ dan nilai signifikan yaitu $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka secara parsial dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel kompetensi dan disiplin kerja, didapat nilai f hitung $57,653 > f$ table $3,15$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ maka secara simultan dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis bermaksud untuk memberikan beberapa saran kepada unit kerja Biro SDM Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia terkait sebagai berikut :

1. Dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai, sebaiknya unit kerja Biro SDM Aparatur dan Organisasi lebih sering mengadakan program pendidikan dan pelatihan kerja (diklat) yang berhubungan dengan pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai, dikarenakan semakin bagus kompetensi pegawai, semakin bagus pula kinerja dari pegawai tersebut.
2. Sebaiknya kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai perlu lebih ditekankan. Disamping itu juga harus mempertegas peraturan dan sanksi yang berlaku bagi pegawai yang lalai akan peraturan kerja terutama peraturan jam kerja harus jelas serta mengikuti aturan yang berlaku.

3. Peneliti juga menyarankan agar penelitian mendatang dapat meneliti dengan populasi responden yang lebih banyak untuk lebih menjamin keakuratan hasilnya. Selain itu, penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda guna mendapatkan tambahan pengetahuan baru yang lebih komprehensif dan lebih terperinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Afif, M. B. N., Kurniawan, M., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(4), 1340–1349.
- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Anisa, F. D., & Nuridin. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Penilaian Alat Kesehatan Dan PKRT. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(4).
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. 1(1), 88–103.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 1–10.
- Ningsih, M. S., Haeruddin, I. M., & Dipotmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 774–778.
- Nuryadin, A., Adi, Y., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 681–687.
- Prasmono, A. S. P., & Ahdika, A. (2022). Analisis Regresi Berganda Pada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1), 47–56.
- Rosalia, N., Sibuea, A. M., & Syahyunan. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 6(2), 258–261.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.

- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.