

## Dampak Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Montgomery Warbal<sup>1</sup> dan Johny Urbanus Lesnussa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> STIA Trinitas Ambon

[montywarbal@gmail.com](mailto:montywarbal@gmail.com)

**Abstract:** *This research is a quantitative research type which aims to determine the effect of competence on the performance of Supervisors at the Library and Archives Service of Maluku Province and to determine the effect of work discipline on the performance of Employees at the Library and Archives Service of Maluku Province. The variable used in this study is the dependent variable is employee performance and the independent variable is competence and work discipline. This research is located at the Maluku Province Library and Archives Service with a total of 60 employees as the research population and the sampling technique used is the total number of Census points (number), so the sample in this study is 60 samples. The data collection technique used was a questionnaire. Meanwhile, data analysis techniques used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS 16 For Windows. The results showed that: a) Competence (X1) has a positive and significant effect on the performance of Supervisors at the Maluku Province Library and Archives Service with a sig value of  $0.005 < 0.05$ . b) Work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Maluku Province Library and Archives Service with a sig value of  $0.002 < 0.05$ .*

---

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

**Abstrak:** Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel independen adalah kompetensi dan disiplin kerja. Penelitian ini berlokasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dengan jumlah pegawai sebagai 60 orang sebagai populasi penelitian dan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah titik Sensus (jumlah), maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sementara itu teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan bantuan SPSS 16 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Kompetensi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dengan nilai sig  $0.005 < 0.05$ . b) Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dengan nilai sig  $0.002 < 0.05$ .

---

**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sebagai pengelola sistem dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan serta kenyamanan dalam bekerja. Sehingga pada akhirnya pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan dengan yang dibutuhkan oleh organisasi yang sering disebut dengan kinerja pegawai.

Topik kinerja pegawai di Indonesia selalu menjadi isu yang hangat dan ramai didiskusikan khususnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Data di akhir tahun 2018 yang dilansir dari KemenPAN RB

menyebutkan bahwa sebanyak 1.35 juta ASN memiliki kinerja yang dikategorikan kurang baik (<https://nasional.sindonews.com>). Data lain di tahun 2019 menyebutkan bahwa sebanyak 1.372 ASN diberhentikan dengan tidak hormat sepanjang tahun tersebut. Fakta ini secara tidak langsung membuktikan bahwa efektivitas kinerja ASN Indonesia masih jauh dari kata baik (Sabilah Ligiantika Anggraeni, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil secara kualitatif dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2013) mengatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang terpenting yang diinginkan oleh pegawai maupun organisasi. Pada hakekatnya organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan kepentingan dari organisasi itu sendiri.

Menurut Setiawan dan Kartika (2014) bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain; karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang ditentukan, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun kenyataannya, kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku masih rendah dan belum memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.

Enceng, Liestyodono, & Purwaningdyah, (2008) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dapat berperilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak, (2011) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016).

Berdasarkan uraian diatas sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa kinerja dari pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa, capaian kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi merupakan cerminan dari kinerja aparatur Pegawai Negeri

Sipil di lingkungan Dinas tersebut belum sesuai kompetensi yang dimiliki dan masih belum dipahami tugas dan fungsi dari masing-masing aparatur.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada, maka sebaiknya harus diberikan sanksi bagi pegawai tersebut.

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil-hasil kajian empiris berkaitan dengan dampak kompetensi terhadap kinerja. Hal ini disampaikan oleh Anggit Enggar Yudharana, (2016) bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian empiris ini selanjutnya didukung oleh hasil penelitian Mogot, Kojo, & Lengkong, (2019) dan Setia Tjahyanti dan Nurafni Chairunnisa, (2020) yang juga mengakui bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun kajian di atas juga ternyata bertentangan dengan hasil kajian oleh; Nurlindah & Rahim, (2018); Hidayat, (2021); Ira Julia Ningsih, (2020) dan hasil penelitian oleh Hapsari, Putriana, & Ichwani, (2022) bahwa kinerja pegawai atau karyawan tidak dipengaruhi baik oleh faktor kompetensi maupun disiplin kerja.

Pemaparan telaah hasil-hasil kajian empiris di atas menunjukkan bahwa faktor kompetensi dan disiplin kerja tidak mutlak berdampak terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil telaah kajian-kajian empiris tersebut yang menunjukkan adanya ambivalensi hasil penelitian yang oleh Ferdinand, (2016) dikatakan sebagai salah satu *research gap* yang dapat diteliti ulang oleh peneliti. Hal inilah yang memotivasi penulis untuk melakukan investigasi lebih lanjut dengan tujuan untuk menganalisis dampak kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan unit penelitian adalah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.

## **Kajian Teori**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan, (2009) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selanjutnya Hasibuan S. P., (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sementara Bangun Wilson, (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya Ferry Setiawan, Dewi, (2014) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut;

- a) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c) Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;.
- d) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Wirawan, (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

- a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- b) Faktor internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor internal organisasi seperti visi, misi dan tujuan organisasi, manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
- c) Faktor eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, agama masyarakat dan kompetitor.

### **Kompetensi**

Menurut Soegoto, (2018) menyatakan bahwa kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja

pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk meletakkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam kenyataannya, ada yang memahami kompetensi sependan dengan kemampuan dan kecakapan, ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Selanjutnya Menurut Zwell (2000) dalam Riyanda, (2017) mengatakan bahwa kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain;

- a) Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih muda.
- b) Karakteristik kepribadian. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.
- c) Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi seseorang.
- d) Isu emosional. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya.
- e) Kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkat kompetensinya.
- f) Budaya Organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang. Menurut Romber (2007) dalam Riyanda, (2017) bahwa indikator kompetensi antara lain;



- a) Pengalaman kerja, sebagai dasar/acuan seseorang karyawan dapat menempatkan dirinya secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan baik.
- b) Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan untuk bekerja guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan pengembangan sumber daya manusia.
- c) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang tertentu.
- d) Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama dan diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Henry Simamora, (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Selanjutnya Hasibuan S. P., (2019) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran atau kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara menurut Rivai, (2015) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Singodimejo dalam Riyanda, (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain;

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- g) Adanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Selanjutnya menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Riyanda, (2017) mengatakan bahwa ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat antara lain;

- a) Kualitas kedisiplinan kerja.
- b) Kuantitas pekerjaan.
- c) Kompensasi yang diperlukan.

- d) Lokasi tempat kerja.
- e) Konservasi berupa penghormatan terhadap aturan.

Menurut Siagian, (2020) indikator dari disiplin kerja antara lain adalah sebagai berikut;

- a) Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, secara tertib dan teratur.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c) Tanggung jawab yang tinggi, pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur.
- d) Ketaatan terhadap aturan-aturan yang berlaku.

### **Metode Penelitian**

Adapun lokasi penelitian adalah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dengan jumlah pegawai sebagai 60 orang sebagai populasi penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dengan jumlah pegawai sebagai 60 orang sebagai populasi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Hasil dari kuesioner ini selanjutnya akan digunakan sebagai data primer kajian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta penampilan dari hasilnya. Penelitian kuantitatif 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.

Definisi operasional yang diuraikan terkait dengan jenis variabel dalam penelitian ini antara lain;

- a) Variabel Identifikasi. Variabel dependen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel Kinerja pegawai yang akan diukur dalam penelitian ini. Menurut Rivai, (2015) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
- b) Variabel independen. Variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).



Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi linier berganda yang menurut Ghozali, (2018) adalah analisis model regresi linier dan uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan Uji F yang melibatkan lebih dari satu variabel dan dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 16 For Windows*. Model persamaan yang digunakan terlihat berikut ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan;

- Y : Kinerja pegawai  
 a : Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi  
 X1 : Kompetensi  
 X2 : Disiplin kerja  
 e : *Residual error*

Pengujian hipotesa menggunakan uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi Apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Haditolak, jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, (Ghozali, 2018).

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda memiliki kegunaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel dalam penelitian ini (Ghozali, 2018).

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.641	4.565		3.627	.000
	Kompetensi	.691	.223	.222	3.475	.005
	Disiplin Kerja	.277	.134	.177	2.396	.002

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber; Hasil Analisis Penulis, (2023)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 15.641 + 0.691 X_1 + 0.277 X_2 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut;



- a) Didapatkan nilai konstanta 15.641 yang berarti nilai total variabel kompetensi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai sebesar 15.641 point.
- b) Didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi yaitu 0.691 dan berarah positif, yang berarti akan terjadi peningkatan untuk 1 point, maka variabel lain nilainya akan tetap. Sehingga kinerja pegawai akan menambah poin sebesar 0.691.
- c) Didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja yaitu 0.277 dan berarah positif, yang berarti akan terjadi peningkatan untuk 1 point, maka variabel lain nilainya akan tetap. Sehingga kinerja pegawai akan menambah poin sebesar 0.277.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018).

**Hasil Analisis Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.641	4.565		3.627	.000
Kompetensi	.691	.223	.222	3.475	.005
Disiplin Kerja	.277	.134	.177	2.396	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber; Hasil Analisis Penulis, (2023)

Penjelasan hasil Uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- a) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku
- b) Didapatkan nilai sig  $0.005 < 0.05$ , berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.
- c) Didapatkan nilai sig t hitung  $X1 = 3.475 > T \text{ tabel} = 1.671$ , berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang mana jika kompetensi pegawai baik telah maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai juga baik.

- a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Maluku.
- b) Didapatkan nilai sig  $0.002 < 0.05$  berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.
- c) Didapatkan nilai sig t hitung  $X2 = 3.364 > T \text{ tabel} = 1.671$ , berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana jika disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai itu baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai juga baik.

Nilai sig merupakan nilai kesalahan yang didapat peneliti dari hasil perhitungan statistik. Kriteria nilai sig yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $> 0.05$  (kurang dari 0.05), yang mana nilai 0.05 atau 5% merupakan nilai yang menjadi kriteria terhadap tingkat kesalahan dalam penelitian. Dari hasil uji yang dilakukan pada variabel kompetensi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai sig yang didapatkan adalah 0.005 dan 0.002 itu berarti nilai tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 0.5% dan 0.2%. Jika dibandingkan dengan kriteria nilai tingkat kesalahan 0,05 (5%) berarti pada penelitian ini tingkat kesalahan yang didapatkan adalah 0.05% dan 0.02% atau lebih kecil dari 5%.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

**Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	20.011	4	6.778	5.342	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.577	12	.047		
	Total	21.588	16			
a.	<i>Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin Kerja</i>					
b.	<i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>					

Sumber; Hasil Analisis Penulis, (2023)

Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $>$  dari F tabel yaitu  $5.342 > 4.01$  yang berarti kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara

simultan dengan kinerja pegawai. Artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang mana jika kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai itu tinggi maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai juga baik. Berdasarkan hasil nilai F hitung yang lebih besar karena antar variabel memiliki pengaruh yang positif.

Nilai sig merupakan nilai kesalahan yang didapat peneliti dari hasil perhitungan statistik. Kriteria nilai sig yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $> 0.05$  (kurang dari 0.05), yang mana nilai 0.05 atau 5% merupakan nilai yang menjadi kriteria terhadap tingkat kesalahan dalam penelitian. Dari hasil uji yang dilakukan pada variabel kompetensi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai sig yang didapatkan adalah 0.000 itu berarti nilai tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 0%. Jika dibandingkan dengan kriteria nilai tingkat kesalahan 0.05 (5%) berarti pada penelitian ini tingkat kesalahan yang didapatkan adalah 0% atau lebih kecil dari 5%.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Maluku**

Didapatkan nilai sig  $0.005 < 0.05$ , berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku. Didapatkan nilai sig t hitung  $X1 = 3.475 > T \text{ tabel} = 1.671$ , berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi pegawai baik telah maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai juga baik.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Elizar & Tanjung, 2018).



Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ainanur & Tirtayasa, (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung, (2019) juga menunjukkan hal yang sama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Maluku**

Didapatkan nilai sig  $0.002 < 0.05$  berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku. Didapatkan nilai sig t hitung  $X2 = 3.364 > T \text{ tabel} = 1.671$ , berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai itu baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai juga baik.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Disiplin dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Arda, (2017) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Beberapa point simpulan hasil pembahasan temuan kajian yang disampaikan antara lain adalah sebagai berikut;

- a) Didapatkan nilai sig  $0.005 < 0.05$ , berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.

- b) Didapatkan nilai sig  $0.002 < 0.05$  berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang ditujukan oleh penulis antara lain;

- a) Mengenai pengembangan kompetensi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku sebaiknya kantor Dinas melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang yang akan didudukinya.
- b) Hendaknya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar untuk kedepannya tingkat disiplin pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat.
- c) Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Maluku, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

### Daftar Pustaka

- 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>
- Anggit Enggar Yudharana. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Revitalisasi*, 6(1), 15–22. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/378/310>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

- Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Enceng, Liestyodono, B. I., & Purwaningdyah, M. W. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *E Jurnal BKN*, 2(1), 12–15. Retrieved from <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/14>
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Kajian Manajemen: Pedoman Kajian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Pajajaran.
- Ferry Setiawan, Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7951/6528>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTrans Kemendesa PDPT. *Jimp*, 2(2), 81–91. Retrieved from <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/3297/1963>
- Hasibuan S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Henry Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ira Julia Ningsih, S. dan D. A. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 1–8. Retrieved from <https://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb/article/view/124>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Competitiveness*, 7(2), 121–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/competitiveness.v7i2.4438.g3754>
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (7th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Retrieved from <https://eprints.uny.ac.id/54152/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sabilah Ligiantika Anggraeni. (2020). Dampak Kinerja ASN Terhadap Runtuhnya Birokrasi Pemerintah di Indonesia. *Yoursay.Suara.Com*. Retrieved from <https://yoursay.suara.com/news/2020/03/21/112943/dampak-kinerja-asn-terhadap-runtuhnya-birokrasi-pemerintah-di-indonesia>
- Setia Tjahyanti dan Nurafni Chairunnisa. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Siagian, L. L. dan H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soegoto, D. R. & H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT BCA Finance. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom*, 1–15.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

