

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TEKNIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM LUWU TIMUR

### THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND TECHNICAL COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF EAST LUWU BKPSDM EMPLOYEES

Ahyar Haeruddin<sup>1</sup>, Sulaeman Fattah<sup>2</sup>, Alam Tauhid Syukur<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Politeknik STIA LAN Makassar  
email: [ahyarhaeruddin@gmail.com](mailto:ahyarhaeruddin@gmail.com)

<sup>2</sup>Politeknik STIA LAN Makassar  
email: [sulfattah@gmail.com](mailto:sulfattah@gmail.com)

<sup>3</sup>Politeknik STIA LAN Makassar  
email: [alamtauhidsyukur75@gmail.com](mailto:alamtauhidsyukur75@gmail.com)

#### Abstrak

Skor profesionalisme pegawai Pemerintah Kabupaten Luwu Timur yang rendah yakni 30.31 menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai masih belum sesuai harapan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, sejumlah pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur bahwa kinerja pegawai belum secara optimal sejalan dengan sasaran visi dan misi organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur, Pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur, dan Pengaruh bersama-sama disiplin dan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu rancangan korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan tehnik sampling jenuh yaitu pengambilan sampel secara menyeluruh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu Disiplin berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur, Kompetensi teknis berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur, dan Secara simultan disiplin dan kompetensi teknis berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kab. Luwu Timur.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kompetensi Teknis; Kinerja; Pegawai Kabupaten Luwu Timur

#### Abstract

*The low professionalism score of East Luwu Regency Government employees, 30.31, shows that employee professionalism is still not as expected. Based on the results of researcher interviews, a number of BKPSDM Kab. East Luwu employees that employee performance has not been optimally in line with the organization's vision and mission goals. The purpose of this study was to determine the effect of discipline on the performance of BKPSDM employees of East Luwu Regency, the effect of technical competence on the performance of BKPSDM employees of East Luwu Regency, and the joint effect of discipline and technical competence on the performance of BKPSDM employees of East Luwu Regency. The research method used is correlational design. The population in this study were all BKPSDM employees of East Luwu Regency as many as 44 people. The sampling technique was carried out using saturated sampling technique, namely sampling as a whole. Data collection methods were carried out through questionnaires and documentation. The results of the study are Discipline has a moderate effect on the performance of BKPSDM employees of East Luwu Regency, technical competence has a moderate effect on the performance of BKPSDM employees*

*of East Luwu Regency, and simultaneously discipline and technical competence have a moderate effect on the performance of BKPSDM employees of East Luwu Regency.*

**Keywords:** *Work Discipline; Technical Competence; Performance; East Luwu District Employee*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi, baik besar maupun kecil, tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan SDM, kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Untuk mencapai keberlanjutan pembangunan, pemerintah dan sektor swasta harus memberi perhatian serius pada pengembangan kualitas SDM.

Sumber daya manusia memainkan peran sentral sebagai faktor pendorong dalam menjalankan berbagai kegiatan instansi, sehingga perlunya penanganan yang baik dalam manajemen SDM. Pendekatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah holistik, mengacu pada tujuan strategis organisasi secara menyeluruh, bukan hanya dalam skala unit atau mikro. Hal ini bertujuan untuk menerapkan strategi yang komprehensif dan konsisten. Kebijakan manajemen personalia perlu melibatkan semua pemangku kepentingan secara penuh guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Dengan demikian, investasi dan perhatian pada sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kunci keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di masa depan. (Agung, 2005).

Aparatur sipil suatu negara berperan krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan dan pelayanan publik dalam birokrasi, lembaga negara, dan proses pemerintahan. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pemerintah mengesahkan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan fokus pada mewujudkan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN, memastikan profesionalisme, kinerja tinggi, serta kesejahteraan PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai perekat Kesatuan Republik Indonesia.

Kebijakan ini merupakan perkembangan dari kebijakan ketenagakerjaan sebelumnya. Para ASN memiliki peran penting dalam kinerja nasional karena berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas. Disiplin kerja menjadi aspek utama dalam pelaksanaan tugas yang berkelanjutan dan menjadi syarat penting yang harus dipenuhi oleh pegawai, di atas segala syarat lainnya.

Disiplin kerja berperan penting dalam pelaksanaan aktivitas kerja secara berkelanjutan dan menjadi tuntutan utama yang harus dipenuhi dibandingkan yang lain. Kedisiplinan dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan

kelompok bagi individu ataupun kelompok. Kedisiplinan muncul dari dalam jiwa karena munculnya dorongan untuk mengikuti dan patuh pada aturan. Meskipun disiplin yang dikehendaki tersebut kadang muncul oleh adanya kesadaran ataupun paksaan. Disiplin yang timbul karena kesadaran bahwa seseorang sadar bahwa disiplin bisa mendatangkan keberhasilan dalam segala bidang (Anoraga, 2014).

Keterpaksaan timbul karena ketakutan akan sanksi atau hukum terkait pelanggaran atas peraturan, adanya pengawasan pemimpin akan menimbulkan sikap disiplin, namun tidak adanya pengawasan bisa mendorong pelanggaran. Pelibatan diri sendiri adalah lebih utama karena disiplin yang timbul dari diri sendiri muncul atas kesadarannya sendiri. Organisasi mesti memiliki cara yang bagus dalam menegakkan disiplin bagi pegawainya.

Kompetensi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam menghadapi perubahan paradigma dari "*rule government*" menjadi "*good governance*" atau "*from government to governance*", serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Dengan kompetensi yang memadai dan profesionalitas kerja yang tinggi, pegawai pemerintah (PNS) akan lebih siap dalam menghadapi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam era yang ditandai oleh perkembangan

ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi, kompetensi teknis menjadi krusial bagi PNS untuk mengimbangi perubahan lingkungan yang cepat. Peningkatan kompetensi pegawai juga berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuan mereka, sementara kurangnya kompetensi dapat menghambat kinerja dan mengurangi efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting bagi PNS untuk secara terus-menerus meningkatkan kompetensi mereka agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan berkinerja baik dalam lingkup tugas dan tanggung jawab mereka.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Luwu Timur merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki visi Menjadikan BKPSDM sebagai unit berpelayanan dalam upaya menciptakan SDM apartur yang profesional, kompeten dan responsif, sedangkan misinya adalah meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan administrasi kepegawaian secara berkesinambungan, menciptakan kualitas SDM aparatur melalui pendidikan formal dan diklat, dan membangun kebersamaan dalam upaya peningkatan kedisiplinan aparatur.

Tugas utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mencakup perencanaan dan penyusunan kebutuhan serta formasi Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, dan pemeriksaan hasil pelaksanaan

tugas di lingkungan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian. Selain itu, Bidang ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam mencapai tujuan tertentu, pegawai merupakan modal utama dalam badan usaha kerja sama. Seorang pegawai merupakan seseorang yang dipekerjakan oleh pemerintah ataupun perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mendukung perkembangan perusahaan dan instansi pemerintah. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Partisipasi dalam pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah salah satunya. Mengingat berbagai tugas dan fungsi pemerintahan yang diberikan kepada BKPSDM Luwu Timur sangat penting untuk memiliki personel berkualitas tinggi yang dapat mengemban tanggung jawab profesional.

Indeks Peringkat ASN menunjukkan bahwa peringkat Indeks Profesionalisme ASN Luwu Timur masih berada pada kategori sangat rendah dengan total skor 30,31, berdasarkan data Kanwil IV BKN Makassar. Untuk metrik pertama dari skala penilaian awal, peneliti mewawancarai sejumlah besar pegawai di lingkungan BKPSDM Kab. Luwu Timur terkhusus bidang pengadaan,

pemberhentian dan informasi kepegawaian. Berdasarkan hasil wawancara diterangkan bahwa kinerja pegawai kurang optimal dibandingkan dengan tujuan Visi dan Misi yang telah disepakati oleh organisasi. Menurut data, tingkat kehadiran pegawai BKPSDM sekitar hanya sekitar 15% maka dari itu kurang dari 80%. Data tersebut diperoleh dari admin absen presensi hasil rekap aplikasi Sipatuh kehadiran tepat waktu selama 3 bulan yaitu Juli hingga September 2022. Selain itu, kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensi profesionalnya.

Menurut salah satu pegawai, masih ada posisi kepegawaian yang tidak sesuai dengan keahliannya. Sikap birokratis yang kuat dalam mengkoordinasikan beberapa tugas oleh pegawai mengarah pada fakta bahwa pegawai tidak ditempatkan atas dasar kompetensi, tetapi lebih pada kedekatan dengan pimpinan. Kemampuan aparatur yang belum optimal dalam bekerja sehingga banyak tugas dan pekerjaan yang dilakukan kurang profesional dan lebih cepat. Bahkan pekerjaan yang harus dilakukan dengan cepat dilakukan secara manual. Tentu saja, itu membutuhkan waktu lebih lama.

Hal ini tidak sejalan dengan pelayanan strategis birokrasi yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan. Menurut beberapa pegawai lainnya, tingkat disiplin kerja di bawah 80% karena kurangnya sinkronisasi

keterampilan dan sifat tugas yang dilakukan tidak teratur. Sudah bukan rahasia lagi bahwa hampir semua pekerjaan menjadi tidak efisien karena kurangnya kedisiplinan karyawan. Kinerja pegawai adalah sebuah indikator keberhasilan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Kinerja yang baik tentunya disebabkan karena proses pencapaian kinerja tersebut dilakukan oleh pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan tanggung jawab pekerjaannya. Di sisi lain, tentu saja, hasil kinerja yang buruk dari konflik antara harapan organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai BKPSDM Luwu Timur masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari bagaimana karyawan menjalani pekerjaannya sehari-hari, terutama ketika banyak tugas yang harus diselesaikan dengan lebih cepat. Beragam keahlian di antara pegawai masih menunjukkan ego yang tinggi di tempat kerja, sehingga sulit menyatukan persepsi tentang pekerjaan dengan hasil yang ingin dicapai. Pembagian tenaga kerja yang tidak konsisten menurut keahlian menyebabkan pelaksanaan tugas pekerjaan tidak efektif dan efisien.

Melalui pengamatan langsung peneliti bahwa bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian BKPSDM Luwu Timur menjadi sorotan dalam penelitian ini sebab bidang ini lebih banyak ditempati oleh pegawai yang memiliki tingkat kemampuan kerja yang kurang dengan tingkat kehadiran

di bawah 80% dan kompetensi teknis bidang tugas yang rendah dibuktikan dengan pencapaian target di bawah 80%. Berbagai penelitian tentang masalah dikemukakan di atas telah banyak dilakukan seperti (Urdiwan et al., 2017); dan (Tanjung & Manalu, 2019) menemukan pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja. Juga, penelitian (Sugiono dkk, 2021) menemukan hasil signifikan kompetensi terhadap kinerja.

Dengan demikian, berdasarkan pada fakta lapangan dan juga inkonsistensi beberapa temuan penelitian terkait menjadi alasan perlunya dilakukan pengembangan penelitian lebih lanjut. Sehingga dalam hal ini, peneliti lebih fokus pada penelitian yang berhubungan dengan sumberdaya manusia di lingkungan pemerintah daerah dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Teknis Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.”

Dari uraian permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Luwu Timur, menganalisis pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Luwu Timur, menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kompetensi teknis terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Luwu Timur.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Tinjauan Tentang Disiplin**

Menurut Sastrohadiwiryono (2005), disiplin kerja mencakup pola pikir penghormatan, penghargaan, kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukuman jika ada pelanggaran terhadap amanat atau wewenang yang diberikan. Sinungan (2014) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap mental individu atau kelompok yang selalu berkeinginan untuk mematuhi semua peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin ini dapat diperkuat melalui latihan, termasuk bekerja dengan memperhatikan waktu, tenaga, dan biaya. Menurut Sinungan, disiplin juga mencakup kesadaran dan pemahaman individu terhadap peraturan perusahaan dan norma masyarakat yang berlaku. Kesadaran ini merupakan pola pikir seseorang yang dengan rela mematuhi semua aturan dan menyadari kewajiban dan tanggung jawabnya.

Menurut Sinambela (2012), tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan sejalan dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Aturan-aturan ini menjadi pedoman penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pelanggaran aturan dapat mengakibatkan kompromi efektivitas

organisasi, tergantung pada jenis pelanggarannya. Melalui tindakan disiplin yang tepat, pegawai dapat menjadi lebih produktif, yang pada gilirannya menguntungkan mereka dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang dilaksanakan dengan bijaksana juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan individu dan keseluruhan organisasi.

Menerapkan strategi disiplin kerja yang efektif memerlukan pertimbangan yang matang, karena kesalahan dalam pelaksanaannya dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), ada tiga pendekatan disiplin yang harus diperhatikan yaitu Pendekatan disiplin kontemporer adalah berfokus pada penanganan kebutuhan atau persyaratan baru di luar hukuman, Pendekatan disiplin tradisional adalah mengandalkan hukuman sebagai sarana disiplin, Pendekatan yang disengaja dengan tujuan untuk mengasumsikan bahwa perintah kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh seluruh karyawan.

Menurut Simamora (2016), terdapat lima indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Pertama, kepatuhan pada peraturan, di mana karyawan diharapkan untuk mengikuti dan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Kedua, efektif dalam bekerja, menunjukkan bahwa karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien dan

hasil yang baik. Ketiga, tindakan korektif, yang menekankan pentingnya merespons dan memperbaiki kesalahan atau masalah yang muncul selama proses kerja. Keempat, kehadiran tepat waktu, yang menandakan karyawan harus hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang ditentukan. Kelima, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana karyawan diharapkan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Semua indikator ini menjadi aspek penting dalam membangun dan menjaga disiplin kerja yang baik di lingkungan kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) menetapkan bahwa disiplin PNS adalah kemampuan untuk mematuhi kewajiban dan menghindari larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pelanggaran disiplin PNS terjadi ketika PNS melakukan tindakan, ucapan, atau tulisan yang tidak mematuhi kewajiban atau melanggar ketentuan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Untuk menghadapi pelanggaran disiplin, peraturan tersebut memberlakukan hukuman disiplin, yang terdiri dari beberapa tingkatan. Hukuman disiplin ringan mencakup teguran lisan, teguran tertulis, atau pernyataan tidak puas secara tertulis. Hukuman disiplin sedang mencakup pemotongan tunjangan kinerja

sebesar 25% selama 6, 9, atau 12 bulan. Sedangkan hukuman disiplin berat mencakup penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan, pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan, dan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tanpa permintaan dari dirinya sendiri.

### **Tinjauan Tentang Kompetensi SDM**

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang memiliki makna kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dalam segi etimologi, kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Karakteristik ini berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki kaitan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan pedoman, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi sumberdaya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor penting dalam menilai dan meningkatkan kualitas kinerja individu serta memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi atau situasi kerja tertentu. (Mangkunegara, 2017).

Kompetensi teknis adalah kemampuan karyawan dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan khusus yang terkait dengan pekerjaan atau fungsi tertentu di dalam perusahaan. Pentingnya kompetensi teknis bagi karyawan adalah karena hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja secara profesional dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, penting bagi karyawan untuk terus meningkatkan dan mengupgrade kompetensi teknis mereka agar tetap relevan dan mampu bekerja dengan baik. Kompetensi teknis juga berhubungan erat dengan kinerja individu dalam mencapai sasaran organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi teknis yang kuat memiliki potensi untuk menjadi "outstanding performers" atau pelaksana yang unggul dalam situasi tertentu, mampu memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang kurang terampil.

Pentingnya pemahaman tentang kompetensi teknis ini diakui oleh para pakar, seperti Zwell (2000), yang menyatakan bahwa konsep kompetensi membantu memecahkan perilaku kerja menjadi komponen-komponen yang dapat dianalisis dan ditingkatkan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang relevan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulannya, kompetensi teknis BKPSDM yaitu perencanaan dan penyusunan kebutuhan serta formasi Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaksanaan koordinasi, fasilitasi, dan pemeriksaan hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian. Selain itu, Bidang ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Zwell (2000) membagi lima kelompok kompetensi yang mencakup berbagai aspek kemampuan dan perilaku individu: *Task Achievement* (Pencapaian Tugas): Kompetensi ini berfokus pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Hal ini melibatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. *Relationship* (Hubungan): Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam membangun dan menjaga hubungan yang positif dan efektif dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pelanggan, atau pihak-pihak lain yang terlibat dalam lingkungan kerjanya. *Personal Attribute* (Atribut Pribadi): Kompetensi ini mencakup karakteristik kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu yang berkontribusi pada kinerja yang baik dalam pekerjaan. Contoh atribut pribadi meliputi integritas, etika kerja, inisiatif, dan kedisiplinan

*Managerial* (Manajerial): Kompetensi manajerial terkait dengan kemampuan individu dalam mengelola sumber daya dan tugas-tugas manajerial. Ini mencakup keterampilan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam konteks manajerial. *Leadership* (Kepemimpinan): Kompetensi kepemimpinan menyangkut kemampuan individu untuk memimpin dan menginspirasi orang lain menuju pencapaian tujuan bersama. Ini mencakup keterampilan dalam memotivasi, memberikan arahan, dan mengambil keputusan strategis.

Zwell dalam Wibowo (2011) mengidentifikasi empat faktor yang dapat digunakan untuk memperbaiki kompetensi individu, yaitu: *Admitting Incompetence* (Mengakui Ketidakmampuan): Faktor ini mencakup kesadaran individu untuk mengakui bahwa mereka memiliki keterbatasan atau kekurangan dalam kompetensi tertentu. Dengan mengakui ketidakmampuan ini, individu menjadi lebih terbuka untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan. *Raising Expectations* (Meningkatkan Harapan): Faktor ini mencakup proses menetapkan harapan yang lebih tinggi terhadap diri sendiri. Dengan menetapkan tujuan yang ambisius dan memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap pencapaian pribadi, individu akan termotivasi untuk meningkatkan

kompetensinya. *Identifying Barriers* (Mengidentifikasi Hambatan): Faktor ini melibatkan pengenalan dan pemahaman atas hambatan-hambatan yang menghalangi perkembangan kompetensi. Dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut, individu dapat mencari solusi dan strategi untuk mengatasinya. *Including Support* (Melibatkan Dukungan): Faktor ini menekankan pentingnya dukungan dari lingkungan sekitar, seperti atasan, rekan kerja, atau mentor. Dukungan ini dapat berupa bimbingan, pelatihan, atau sumber daya lain yang membantu individu dalam mengembangkan kompetensinya.

Hutapea dan Nurianna (2008) menyatakan bahwa standar kompetensi terdiri dari tiga indikator kompetensi, yaitu: *Pengetahuan (Knowledge)*: Indikator ini mencakup pemahaman dan penguasaan terhadap pengetahuan teoritis, konsep, dan fakta yang relevan dengan bidang pekerjaan atau tugas yang diemban. *Pengetahuan* ini membentuk dasar untuk memahami dan mengaplikasikan informasi dalam konteks kerja. *Keterampilan (Skills)*: Indikator ini mengacu pada kemampuan praktis atau keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. *Keterampilan* ini dapat berupa keterampilan fisik, keterampilan komunikasi, keterampilan analitis, atau keterampilan lain yang relevan dengan pekerjaan. *Sikap (Attitude)*: Indikator ini mencakup sikap mental dan perilaku

individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, pelanggan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Sikap yang positif, seperti kerja keras, tanggung jawab, kerjasama, dan keterbukaan terhadap perubahan, merupakan aspek penting dari kompetensi.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) Nomor 5 Tahun 2018 dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai ASN. Pengembangan kompetensi ASN dilakukan melalui pelatihan, yang terbagi menjadi pelatihan klasikal dan pelatihan non-klasikal. Pelatihan klasikal adalah pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan kurikulum yang ditetapkan. Sementara itu, pelatihan non-klasikal melibatkan proses praktek kerja di luar kelas, seperti pertukaran PNS dengan pegawai swasta, magang, studi banding, pelatihan jarak jauh, *coaching*, *mentoring*, dan lain-lain.

Setiap ASN memiliki kewajiban untuk mengikuti pengembangan kompetensi setidaknya 20 jam pelajaran dalam satu tahun. Perhitungan 1 jam pelajaran setara dengan 45 menit pembelajaran. Dengan demikian, setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan melalui rencana kerja dan anggaran instansi. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan setiap ASN dapat terus meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi pelayanan publik dan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang Pegawai ASN yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan kompetensi PNS bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

### **Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh individu atau proses terkait dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja meliputi tahapan dari input, proses, luaran, hingga hasil. Kualitas menjadi ukuran dasar dalam penilaian kinerja, mencakup aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, kesan yang dihasilkan, dan pemenuhan standar.

Menurut (Yalitoba, 2019), kinerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja individu di dalam sebuah organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah akumulasi hasil kerja dari

seluruh individu yang menjadi bagian dari organisasi. Dalam pandangan (Lubis, 2017), kinerja diartikan sebagai pelaksanaan kegiatan dengan sempurna sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan hasil yang sesuai harapan. Kinerja atau prestasi kerja (performance) menunjukkan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam mencapai suatu hasil.

Menurut (Tandri et al., 2019), istilah kinerja sering digunakan untuk merujuk pada prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Untuk mengetahui kinerja seseorang atau kelompok, kriteria keberhasilan harus ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang ingin dicapai. Dalam melakukan penilaian kinerja individu, terdapat banyak indikator yang telah dikemukakan oleh para ahli dan dapat digunakan sebagai acuan. Di Indonesia, untuk menilai kinerja individu.

Namun, dalam prakteknya, penilaian kinerja (ASN) seringkali tidak objektif dan dapat bersifat politis dan subjektif. Hal ini dapat menyebabkan hasil penilaian tidak selalu mencerminkan kinerja sebenarnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja ASN cenderung terjebak dalam formalitas dan kehilangan makna substantif.

Sejalan dengan pernyataan (Rokhmawati, 2013), upaya perlu dilakukan untuk menjadikan penilaian kinerja seobjektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Namun, kenyataannya, unsur subjektivitas sering kali mempengaruhi penilaian, dan hal ini dapat menyebabkan adanya bias dalam penilaian kinerja. Perlu ada upaya untuk memperbaiki proses penilaian agar lebih adil dan akurat sehingga dapat mencerminkan kinerja sebenarnya dan tujuan penilaian dapat tercapai dengan baik.

Dalam mengukur tinggi rendahnya kinerja aparatur sipil Negara tergantung pada Aparatur Sipil Negara itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins & Coulter (2016), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja, yaitu: Kualitas Kerja: Indikator ini mengukur sejauh mana hasil kerja individu atau kelompok memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas kerja mencerminkan tingkat keunggulan dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Kuantitas Kerja: Indikator ini menilai jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja menekankan pada produktivitas. Ketepatan Waktu: Indikator ini mengukur sejauh mana tugas atau proyek diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan kepatuhan terhadap tenggat waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas: Indikator ini mengukur

sejauh mana hasil kerja mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas menekankan pada tingkat pencapaian hasil yang diinginkan. Kehadiran: Indikator ini menilai seberapa sering individu hadir dan bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan. Kehadiran mencerminkan tingkat disiplin dan komitmen terhadap pekerjaan. Kemampuan Kerjasama: Indikator ini mengukur kemampuan individu atau kelompok untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja atau anggota tim lainnya. Kemampuan kerjasama mencerminkan tingkat keterlibatan dan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori Korelasi *research* yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependent (kinerja pegawai) dan variabel independent (disiplin kerja dan kompetensi teknis) melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan sampel pegawai dan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur dengan fokus pada variabel disiplin, kompetensi, dan kinerja pegawai untuk mengungkapkan hubungan di antara mereka.

Menurut Sugiyono (2017), populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang

terdiri dari obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, yang berjumlah 44 orang. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 44 orang dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Kuisisioner adalah alat untuk mengumpulkan data yang terdiri dari pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab secara tertulis oleh partisipan mengenai variabel yang diteliti. Skala Likert yang digunakan yakni lima pilihan jawaban, dengan masing-masing pilihan diberi skor mulai dari 1 sampai 5.

SS = Sangat Setuju berbobot 5

S = Setuju berbobot 4

N = Netral berbobot skor 3

TS = Tidak setuju berbobot 2

STS = Sangat tidak setuju berbobot 1

Penelitian ini menggunakan jenis data persepsi dan sikap yang diperoleh melalui tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disiapkan dengan opsi jawaban yang telah tersedia. Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

Dokumentasi, data dokumentasi terbagi menjadi 2 yaitu: Data sekunder meliputi informasi jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur berdasarkan jabatan, umur, pendidikan, dan jenis kelamin. Pendekatan ini melibatkan pemeriksaan dokumen-dokumen resmi di Kantor Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis diskriptif memberikan gambaran variabel-variabel berdasarkan jawaban kuesioner responden. Nilai mean dan skor rata-rata digunakan untuk mengidentifikasi kategori masing-masing variabel.

Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk memastikan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Analisis Korelasi Berganda, Rumusan regresi berganda:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin

X2 = Kompetensi Teknis

a = Konstanta

$b_1$ -3 = Koefisien regresi yang akan ditaksir

e = error

Untuk analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing-masing variabel.

Uji instrumen adalah suatu proses penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji instrumen ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang hendak diteliti dengan tepat dan akurat (validitas), serta memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan jika diukur pada berbagai kesempatan atau oleh responden yang berbeda dalam kondisi yang sama (reliabilitas).

Uji validitas dan reliabilitas adalah proses penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam mengukur variabel yang hendak diukur. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan atau item instrumen dengan skor total instrumen menggunakan teknik korelasi Product Moment. Jika hasil korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai korelasi tabel (r tabel) pada tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya  $\alpha = 0,05$ ), maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid.

Sementara itu, reliabilitas mengukur konsistensi dan keandalan instrumen dalam memberikan hasil yang konsisten jika diukur pada waktu yang berbeda atau oleh responden yang berbeda, tetapi dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dan instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6. Puspasari dan Puspitas (2022).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011). Adapun langkah untuk uji t atau uji parsial adalah:

Perumusan hipotesis

$$H_0 = B_1 = 0 \quad H_a = B_1 \neq 0$$

$$H_0 = B_2 = 0 \quad H_a = B_2 \neq 0$$

Menentukan daerah kritis

Daerah kritis ditentukan oleh nilai t-tabel dengan derajat bebas n-k, dan taraf nyata  $\alpha$ .

Menentukan nilai t-hitung

Untuk menentukan nilai t-hitung maka dengan cara:  $t\text{-hitung} = b - B / S_b$  (b = koefisien regresi,  $S_b$  = standar error)

Memutuskan hipotesis

$H_0$ : Diterima jika  $t\text{ hitung} < t\text{ tabel}$

$H_a$ : Diterima jika  $t\text{ hitung} \geq t\text{ tabel}$

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat

Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Diduga variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_1$ : Diduga variabel Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

b. Kriteria penolakan atau penerimaan

$H_0$  diterima jika :

1)  $F_{hitung} \leq F_{table}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variable X dan Y.

2)  $F_{hitung} \geq F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variable X dan Y.

Uji Koefisien Determinasi adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabilitas atau variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi, yang biasanya disimbolkan dengan  $R^2$ , memiliki nilai antara 0 hingga 1. Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen secara kuat menjelaskan variasi dari variabel dependen, sementara nilai yang mendekati 0 menandakan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi dari variabel

dependen secara signifikan. Koefisien determinasi yang tinggi menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Koefisien Determinasi ini membantu peneliti dalam mengukur keakuratan dan kegunaan model regresi dalam menerangkan fenomena yang sedang diteliti.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai dianggap valid karena nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari nilai r tabel dengan derajat kebebasan  $df=42$  (0,297). Item pertanyaan untuk Disiplin Kerja berkisar antara 0,418 hingga 0,804, Kompetensi berkisar antara 0,750 hingga 0,933, dan Kinerja Pegawai berkisar antara 0,763 hingga 0,926. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan handal (reliabel), dengan nilai reliabilitas untuk Disiplin Kerja sebesar 0,818, Kompetensi sebesar 0,951, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,953, yang semua nilainya lebih besar dari ambang batas 0,6. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu,

digunakan analisis regresi linier berganda, dengan Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi Teknis (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Nilai P	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,341	3,189	0,003	Signifikan
Kompetensi (X2)	0,695	9,864	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel d, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,804 + 0,341X1 + 0,695X2$$

Dari persamaan regresi linier berganda yang terbentuk di atas, interpretasinya sebagai berikut:

Nilai konstanta ( $b_0$ ) adalah -1,804. Ini berarti bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berada pada nilai nol (atau dalam keadaan tetap), kinerja pegawai (Y) diprediksi mencapai -1,804 satuan. Namun, dalam konteks ini, nilai konstanta mungkin tidak memiliki interpretasi praktis yang relevan karena nilai nol pada variabel independen mungkin tidak realistis dalam situasi nyata.

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $b_1$ ) adalah 0,341. Ini berarti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,341 satuan. Artinya, adanya peningkatan dalam tingkat disiplin kerja

diikuti dengan peningkatan dalam kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (b<sub>2</sub>) adalah 0,695. Ini berarti bahwa jika variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,695 satuan. Artinya, adanya peningkatan dalam tingkat kompetensi teknis diikuti dengan peningkatan dalam kinerja pegawai.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat nilai probabilitas. Apabila F hitung > F tabel atau nilai P < 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel atau P > 0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai P < 0,05, yakni 237,694 > 3,226 dan P = 0,000. Jadi, variabel disiplin kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Untuk variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), nilai t hitung sebesar 3,189, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,018, dan nilai signifikansinya adalah 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Sementara itu, untuk variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>), nilai t hitungnya adalah 9,864, yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,018, dan nilai signifikansinya adalah 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t, disimpulkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Kompetensi berperan penting dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi dengan kinerja pegawai, dilakukan uji korelasi. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,959 yang

signifikan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Nilai korelasi yang mendekati 1 (kuat positif) menandakan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kompetensi dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan kompetensi pegawai, semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Hasil uji korelasi ini memberikan informasi penting tentang hubungan antar variabel dan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, nilai  $R^2$  sebesar 0,921 (92,1%) menunjukkan bahwa 92,1% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel disiplin kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya, sebesar 7,9%, merupakan variasi yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Artinya, variabel disiplin kerja dan kompetensi memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai,

tetapi ada faktor lain yang juga berpengaruh, meskipun kontribusinya lebih kecil.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin adalah sikap mental individu atau kelompok individu yang secara konsisten berkeinginan untuk mematuhi semua peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan. Pengendalian diri dapat dipupuk melalui berbagai cara, seperti bekerja dengan rasa tepat waktu, dedikasi, dan sadar biaya. Menurut penulis, disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan norma-norma masyarakat. Kesadaran mengacu pada pola pikir secara sukarela menaati peraturan dan mengakui tugas dan kewajiban seseorang (Sinungan, 2014).

Menerapkan tindakan disipliner banyak dilakukan untuk memastikan bahwa seorang karyawan bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyak peraturan organisasi berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai tujuannya. Tergantung pada tingkat pelanggarannya, melanggar peraturan dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi. Karyawan yang lebih produktif pada akhirnya akan mendapat keuntungan dari disiplin dalam jangka panjang. Teguran yang tepat dapat memacu pekerja untuk meningkatkan output

mereka, menghasilkan kesuksesan pribadi. (Sinambela, 2012).

Ada tiga pendekatan tindakan disipliner: pendekatan modern, pendekatan tradisional, dan pendekatan bertujuan (Mangkunegara, 2017). Menurut Simamora (2016), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain kepatuhan terhadap peraturan, efektifitas kerja, tindakan perbaikan, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas tepat waktu.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial, variabel disiplin kerja kinerja karyawan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, demikian pula sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Luwu Timur.

Temuan penelitian ini mendukung temuan Sinaga (2018) yang meneliti pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nuasantara IV (Persero) Medan. Menurut temuannya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarniti dan Bagia (2022) yang berjudul dimana pengaruh kompetensi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Klungkung, dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi teknis terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan sifat yang secara langsung berdampak pada kinerja pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Kemahiran teknis mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kecakapan ini perlu dikembangkan dan ditingkatkan untuk memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi bagi perusahaan di masa depan (Pramularso, 2018). Kompetensi merupakan kualitas fundamental yang dimiliki individu dan secara langsung mempengaruhi kemampuannya untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Kemahiran teknis adalah kemampuan individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi mereka, yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Zwell (2000) mengidentifikasi lima kategori kompetensi: penyelesaian tugas, keterampilan interpersonal, atribut pribadi, keterampilan manajerial, dan kemampuan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda dengan

pengujian parsial diketahui bahwa variabel kompetensi teknis memiliki terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Kepegawaian dan SDM Kabupaten Luwu Timur akan meningkat sebesar 0,695 satuan. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Badan Pengembangan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu. Sebaliknya penurunan kompetensi akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nuasantara IV (Persero) Medan. Dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldi (2021) yang berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan terbukti bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Pandu Srikandi Sinaga (2018), Rivaldi (2021), serta Suarniti dan Bagia (2022). Studi-studi ini juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi memiliki dampak gabungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut: yang pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja bertambah baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila disiplin kerja berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Yang kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi bertambah baik, maka akan meningkatkan

kinerja pegawai, dan sebaliknya apabila kompetensi berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Yang ketiga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur secara simultan. Ini menunjukkan bahwa bila disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama bertambah baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya bila disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberi saran sebagai berikut:

- a. Kepada pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur diharapkan memperhatikan penegakan aturan yang berlaku di kantor sehingga dapat membentuk kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.
- b. Kepada pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dengan memberikan program pendidikan dan pelatihan secara berkala.

- c. Kompetensi pegawai yang tinggi diharapkan dapat membantu dalam mencapai kinerja pegawai yang prima. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, diantaranya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain, sehingga dapat diketahui hubungan variabel mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik. Dalam upaya menciptakan kinerja yang baik bagi setiap pegawai, maka pada penelitian ini menawarkan hasil karya berupa regulasi terkait pemberian penghargaan dan sanksi kepada pegawai.

## REFERENSI

- Agung. (2005). Transformasi Pelayanan Publik. *Yogyakarta*.
- Anoraga. (2014). Psikologi Kerja. *Jakarta : PT Rineka Cipta*.
- Hutapea, P., & Nurianna. (2008). Kompetensi plus: Teori, desain kasus dan penerapan HR dan Organisasi yang dinamis, Penerbit: *Gramedia Pustaka Utama. Jakarta*
- Lubis, R. K. (2017). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pegawaian Daerah Kota Medan. etIlmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 4(1), 92–103.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- PERLAN No. 8 tahun 2018 . (2018). Jakarta: LAN RI.

- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan *CV Inaura Anugerah Jakarta*.
- Rivaldi, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Rokhmawati, P. (2013). *Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*. JDM, 4(1), 23–29.
- Sastrohadiwiryono, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan*.
- Sinaga, P. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta*.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sinungan. (2014). *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Sugiono, dkk (2021). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 7(2), 132-149.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suarniti, K. S., & Bagia, I. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 81-89.
- Tandri, R. D. ., Sasongko, S., & Puspitaningtyas, Z. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember*. Majalah Ilmiah Dian Ilmu, 18(1), 71–89.
- Tanjung, dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Dimensi 8(2): 342-359
- Urdiwan, dkk. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yalitoba, A. (2019). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi*. Jurnal Kesejahteraan Sosial, 6(1).
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley. & Sons, Inc.