



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LEUWILIANG

Fitria Ramadanti¹, Sigit Purwanto², Anuraga Kusumah³

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

fitiriranti725@gmail.com¹ sigtipurwanto@uika-bogor.ac.id² kusumahanuraga@gmail.com³

Korespondensi penulis: fitiriranti725@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to investigate the relationship between work discipline and competency and employee performance at the Leuwiliang Sub-District Office. The study's foundation is the problem of employees' poor use of technology, tardiness, and decreasing attendance rates, all of which have an impact on performance degradation. This study uses a quantitative approach, gathering data using questionnaires. The research sample consists of each worker at the Leuwiliang Sub-District Office. The data analysis techniques used include multiple linear regression, t-tests, F-tests, validity tests, reliability tests, and the coefficient of determination. According to the study's findings, work discipline significantly and favorably affects employee performance, while competence has no discernible impact when looked at isolation. Employee performance is simultaneously impacted by competency and work discipline. This research recommends improving work discipline and cultivating competence via ongoing training in an attempt to maximize public service.*

Keywords: *Work Discipline, Competence, Employee Performance*

Abstrak. Arah dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Leuwiliang, dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi. Masalah menurunnya tingkat absensi, penundaan pekerjaan, dan penggunaan teknologi yang kurang memadai oleh karyawan, yang mempengaruhi penurunan kinerja, menjadi dasar penelitian ini. Riset ini memakai metode kuantitatif, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Setiap karyawan di kantor kecamatan Leuwiliang menjadi sampel penelitian. Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi merupakan metode analisis data yang digunakan. Hasil penelitian ini memperlihatkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi kompetensi tidak memberikan pengaruh yang nyata secara parsial. Secara simultan, disiplin kerja dan kompetensi keduanya memengaruhi kinerja karyawan. Dalam upaya memaksimalkan pelayanan publik, penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan disiplin kerja dan membina kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Kantor Kecamatan Leuwiliang, sebagai bagian dari institusi pemerintahan daerah di Kabupaten Bogor, memegang peranan penting dalam pelayanan administrasi, pembangunan wilayah, dan pelaksanaan tugas publik lainnya. Namun, instansi ini menghadapi sejumlah tantangan terkait kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan disiplin dan kompetensi. Data kehadiran tahun 2023–2024 menunjukkan adanya penurunan dari 68,6% menjadi 66,7%.



Penurunan ini dipicu oleh lemahnya pengawasan, motivasi kerja rendah, serta hambatan eksternal seperti transportasi dan minimnya fasilitas pendukung.

Selain itu, masih rendahnya literasi digital dan pelatihan teknis menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan publik berbasis teknologi. Dari 51 pegawai, sebagian besar hanya berpendidikan setingkat SMA, dan belum banyak yang mengikuti pelatihan formal maupun nonformal. Hal ini berdampak langsung pada kualitas administrasi serta pelayanan kepada masyarakat. Evaluasi unsur kinerja seperti tanggung jawab dan kerja sama menunjukkan penurunan skor rata-rata dari 77,8% menjadi 76,2% antara tahun 2023 dan 2024, menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi organisasi dan realitas pelaksanaan tugas pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja tersebut, dua faktor penting yang sangat memengaruhi adalah disiplin kerja dan kompetensi. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan serta norma organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dan konsisten dalam pelayanan publik maupun tugas administratif. Selain disiplin, kompetensi juga berperan penting dalam mendukung kinerja. Michael Armstrong dalam Sudarmanto (2015) menyebut bahwa kompetensi merupakan apa yang ditanggung oleh seseorang dalam pekerjaan pada tipe dan skala tertentu yang bervariasi. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Richard E. Boyatzis dalam Sudarmanto (2015) menambahkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Leuwiliang, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam peningkatan kualitas SDM instansi pemerintahan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Terry dalam Fachrurazi et al. (2022), manajemen merupakan serangkaian proses yang terbagi atas perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi, serta pengendalian tindakan yang diamati untuk menetapkan dan meraih tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara tepat dan berdaya guna. Selain itu, menurut Gary Dessler dalam Purwanto et al., (2024), pengelolaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang mengatur tenaga kerja mulai dari proses perekrutan hingga masa pensiun, guna mengoptimalkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan sesuai dengan sasaran organisasi.

Salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2019:9), kinerja merupakan output kerja secara kuantitas dan kualitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai mencerminkan efisiensi serta produktivitas organisasi, baik secara individu maupun kolektif. Senada, Zefeiti & Mohamad dalam Hidayat (2021). menyatakan



bahwa kinerja merupakan output dari kuantitas dan kualitas pekerjaan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Teori disiplin kerja merupakan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam (Andri Wibowo et al., 2023), disiplin kerja berfungsi memperkuat pedoman organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sutrisno dalam Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik terlihat dalam ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Adapun teori kompetensi juga berperan penting dalam mendukung kinerja. Michael Armstrong dalam Sudarmanto (2015) menyebut bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkatan perilaku tertentu yang berbeda-beda. Kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Richard E. Boyatzis dalam Sudarmanto (2015) menambahkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini memakai proses kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bermaksud untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Leuwiliang. Menurut Sugiyono (2015:7), penelitian kuantitatif berdasarkan filosofi positivisme dan diimplementasikan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen, serta menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi merupakan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Leuwiliang yang berjumlah 51 orang, dan karena jumlahnya kecil, metode pemilihan sampel yang dipakai adalah sampel jenuh atau sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:80). Data di akumulasikan melalui kuesioner sebagai data primer, yang disusun dengan skala Likert untuk mengukur variabel disiplin kerja, kompetensi, kinerja pegawai juga data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi, literatur ilmiah, dan sumber online. Selain kuesioner, digunakan pula teknik observasi untuk memperoleh gambaran langsung di lapangan, serta dokumentasi untuk mendukung data administratif dan historis pegawai Sugiyono (2015:7). Seluruh metode ini diterapkan guna memperoleh data yang valid dan relevan dalam mengkaji hubungan antara disiplin, kompetensi, dan kinerja dalam konteks pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi agar dapat memahami pengaruh variabel disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Leuwiliang. Penguraian ini dilakukan melalui perangkat lunak SPSS ver 23.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas membuktikan seluruh item valid dan reliabel. Dari hasil analisis regresi, disiplin kerja dan kompetensi menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 yang berarti keduanya memiliki pengaruh signifikan mengenai kinerja pegawai. Hasil analisis uji t parsial



menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $5,945 > 2,010$. Yang berarti H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Sementara itu, variabel Kompetensi (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan mengenai Kinerja, angka signifikansi $0,016 < 0,05$ dan t-hitung $2,509 > 2,010$. Ini berarti kompetensi juga memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uji ANOVA, diperoleh angka signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung yaitu 20,951, yang lebih tinggi dari F-tabel yaitu 4,04. Hal ini memperlihatkan Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) mampu menjelaskan 46,6% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Leuwiliang. Sementara itu, 53,4% sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam fokus penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan, masih terdapat faktor eksternal lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini dapat di ambil kesimpulan disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pihak Kantor Kecamatan Leuwiliang perlu mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin waktu, sertakan konsekuensi yang jelas jika aturan dilanggar, seperti teguran tertulis atau evaluasi kinerja. untuk meningkatkan output kerja Kantor Kecamatan Leuwiliang dianjurkan untuk mengevaluasi beban kerja agar tidak menimbulkan penurunan motivasi.

Disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menelaah faktor-faktor lain yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, Penelitian berikutnya Penelitian yang relevan adalah analisis mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi, dan pencapaian target kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Wibowo, W., Bagus Alit Ksama Putra, I., Ajie Windu Kertayoga, I. P., Gunardi, G., & Luh Sri Kasih, N. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA UD JAPAN MOTOR. *Jurnal Administrasi Perkantoran Dan Kesekretariatan*, 1(2). <https://doi.org/10.59820/apk.v1i2.59>
- Apriyani, L., Purwanto, S., & Bimo, W. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Istana Garmino Jaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 622-629.
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN



PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN
SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1).
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>

Chairunisa, R. F., Purwanto, S., & Avessina, M. J. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor (PDAM) PERIODE 2022-2023. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 131-137.

Dr. H. Fachrurazi, S. A. M. M., Dr. Dhiana Ekowati, S. E. M. M., Yoeliastuti, S. P. M. M., Sri Rusiyati, S. E. M. M., Haryati La Kamisi, S. P. M. P., Nurkadarwati, S. S. M. S., Adrianto, S. E. M. M., Dewi Shinta Wulandari Lubis, B. S. S. M., Khasanah, S. P. M. K. M. P., & Rahmat Hidayat, S. E. M. S. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
<https://books.google.co.id/books?id=uoCFEAAAQBAJ>

Gusti, A. A., Firdaus, M. A., Hanifan, M. Z., & Purwanto, S. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI BOGA LAKSMI. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 795-802.

Hidayat, R. (2021). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Refika, Ed.; 8th ed.).

Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.Sudarmanto, S. Msi. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Pustaka Pelajar.

Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi Dan Konsep. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.

Sugiyono. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Sugiyono, Ed.; 22nd ed.).