

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Akmal Baharuddin  
Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia  
Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia  
Email: [akmalbaharuddin35@gmail.com](mailto:akmalbaharuddin35@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kompetensi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 98 pegawai, sedangkan untuk sampelnya menggunakan tehnik sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan tehnik kuesioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji korelasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif (presentase dan mean), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieratis, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) uji regresi berganda, uji-t, uji-f dan uji delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh yang diberikan adalah 57.4 %, sedangkan sisanya adalah 42.6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipilih dalam penelitian ini.

***Kata kunci:** disiplin kerja, kompetensi dan kinerja pegawai*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 11 berbunyi, “Pegawai ASN bertugas memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas”. Oleh karena itu setiap ASN dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dan kompetensi yang mumpuni sehingga hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

(Rivai, 2011) 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”. Oleh karena itu disiplin kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan baik dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah.

Selain disiplin kerja, kompetensi seorang pegawai juga menjadi aspek yang tidak kalah penting dari disiplin kerja, sebab kemampuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya.

Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam (Edy Sutrisno, 2017), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi sangat mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai oleh sebab itu, setiap pekerjaan yang dibebankan kepada

seseorang sebaiknya disesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi maksimal.

Setiap organisasi tentunya dituntut untuk memiliki anggota yang berdisiplin tinggi dan berkompoten sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi maksimal dan pada akhirnya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas –tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari seorang individu dalam organisasi. Kinerja yang baik akan membantu organisasi dalam proses pencapaian tujuan yang diidam-idamkan.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah disiplin dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, semakain baik disiplin kerja seseorang maka akan semakin baik ia dalam melaksanakan setiap pekerjaan karena mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seseorang maka akan semakin baik dan ahli pula orang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Namun kenyataannya, masih banyak pegawai pada instansi pemerintah tidak menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, contohnya tingkat kehadiran pegawai yang rendah, kurang disiplin saat jam masuk kerja, mengulur waktu saat jam istirahat dan tidak disiplin dalam berpakaian, padahal sikap seperti ini akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini tentu memberikan dampak buruk bagi instansi karena tidak mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Kondisi lain yang kita temukan dalam organisasi pemerintah yaitu kurang tepatnya penempatan pegawai pada posisi tertentu yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dengan posisi atau jabatan yang diberikan. Tentu hal ini menjadi masalah dalam organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pencapaian tujuan.

Berdasarkan fakta yang telah diperoleh melalui observasi di lokasi penelitian, ditemukan masalah tentang kurang disiplinnya pegawai, kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan kinerja pegawai yang masih dianggap rendah. Maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu : “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar”.

## METODE PENELITIAN

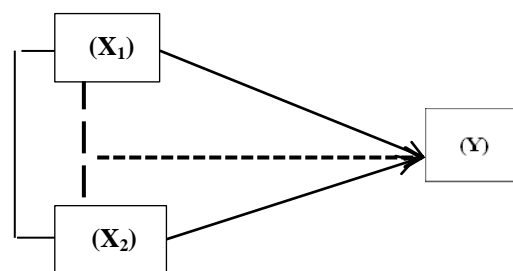
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif

kasual yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dan penelitian ini juga akan menjelaskan hubungan antara variabel, memengaruhi dan dipengaruhi.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompetensi dan 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Peneliti ingin mencari tahu bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Tempat ini dipilih sebagai lokus penelitian karena sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dibuat, maka desain penelitian yang digunakan oleh peneliti dapat dilihat pada gambar. 1 dibawah ini:



Gambar 1.3 Desain Penelitian

Dimana:  $X_1$ = Disiplin Kerja

$X_2$  = Kompetensi

$Y$ =Kinerja Pegawai

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar yaitu 98 pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini, Menurut (Siregar, 2013), sampel adalah “suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penarikan sampel dimana seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompetensi serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh secara sukarela dan sadar diri untuk mematuhi dan mengikuti segala peraturan-peraturan atau norma-norma yang telah dibuat atau diterapkan dalam organisasi. Untuk mengukur disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Kompetensi adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang, dan telah melekat serta menjadi karakteristik orang tersebut, berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga ia dapat menghasilkan kerja yang maksimal dan unggul dalam situasi dan kondisi tertentu. Indikator kompetensi terdiri dari pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, memiliki keahlian/pengetahuan, dan keterampilan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi yang memiliki standar dan kriteria tertentu. Untuk mengukur variabel kinerja guru maka indikator yang digunakan yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan angket, pengukuran skala likert. Menurut (Sugiyono, 2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dari setiap pegawai terhadap permasalahan yang diteliti. Jawaban setiap item instrument berupa kata-kata dan angka.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari: kuesioner atau angket, dokumentasi, observasi dan wawancara tidak terstruktur. Sedangkan instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji korelasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang terdiri dari presentase dan rata-rata (*mean*). Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda, uji t, dan uji f serta uji delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ).

## HASIL

### a) Uji Validitas.

Berikut ini hasil perhitungan SPSS.21 item pernyataan dari variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) yaitu:

Tabel 1.4 Item Total Statistics  
Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja)

No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
1	.412**	0.195	Valid
2	.538**	0.195	Valid
3	.564**	0.195	Valid
4	.566**	0.195	Valid
5	.651**	0.195	Valid
6	.524**	0.195	Valid
7	.466**	0.195	Valid
8	.677**	0.195	Valid
9	.517**	0.195	Valid
10	.579**	0.195	Valid
11	.672**	0.195	Valid
12	.617**	0.195	Valid
13	.551**	0.195	Valid
14	.673**	0.195	Valid
15	.508**	0.195	Valid
16	.616**	0.195	Valid

Berikutnya adalah hasil olah data SPSS.21 analisis validitas untuk variabel X<sub>2</sub> (Kompetensi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4 Item-Total Statistic  
Variabel X<sub>2</sub> (Kompetensi)

No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
1	.402**	0.195	Valid
2	.550**	0.195	Valid
3	.550**	0.195	Valid
4	.597**	0.195	Valid

5	.469**	0.195	Valid
6	.656**	0.195	Valid
7	.530**	0.195	Valid
8	.660**	0.195	Valid
9	.596**	0.195	Valid
10	.638**	0.195	Valid
11	.541**	0.195	Valid
12	.430**	0.195	Valid
13	.475**	0.195	Valid
14	.459**	0.195	Valid
15	.491**	0.195	Valid
16	.549**	0.195	Valid

Berikutnya adalah hasil olah data SPSS.21 analisis validitas untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Item-Total Statistic  
Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No. Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Ket.
1	.511**	0.195	Valid
2	.618**	0.195	Valid
3	.516**	0.195	Valid
4	.675**	0.195	Valid
5	.698**	0.195	Valid
6	.567**	0.195	Valid
7	.539**	0.195	Valid
8	.644**	0.195	Valid
9	.479**	0.195	Valid
10	.658**	0.195	Valid
11	.590**	0.195	Valid
12	.637**	0.195	Valid
13	.301**	0.195	Valid

14	.544**	0.195	Valid
15	.552**	0.195	Valid
16	.646**	0.195	Valid

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlation" pada tabel 1.4, 2.4 dan 3.4 diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel **0.195** dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y dinyatakan valid dan layak digunakan.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.4

**Reliability Statistics Variabel  $X_1$**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.861</b>	16

Tabel 5.4

**Reliability Statistics Variabel  $X_2$**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.836</b>	16

Tabel 6.4

**Reliability Statistics Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>.865</b>	16

Pada penelitian ini hasil analisis SPSS.21 terhadap item-item pernyataan pada variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja),  $X_2$  (Kompetensi) dan Y (Kinerja Pegawai) menunjukkan koef. Cronbach's Alpha lebih besar dari standar cronbach alpha **0.7**, hal tersebut membuktikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan

dapat disimpulkan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

c) Uji Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil olah data uji korelasi pada table *Correlations* diperoleh nilai r-hitung untuk hubungan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0.672\*\*** lebih besar dari nilai r-tabel yaitu **0.193** maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, diketahui nilai r-hitung untuk hubungan variabel Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar **0.728\*\*** lebih besar dari nilai r-tabel yaitu **0.193** maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Jika melihat pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi seperti yang telah dikemukakan pada bab III, maka nilai korelasi yang diperoleh melalui perhitungan SPSS diatas untuk hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu **0.672\*\*** berada pada posisi sedang yakni dengan nilai interval 0.41 - 0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang cukup terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan nilai korelasi untuk hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu **0.728\*\*** berada pada posisi tinggi yakni dengan nilai interval 0.71 - 0.90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai hubungan yang tinggi terhadap Kinerja Pegawai. Angka sig.(2-tailed) pada

hasil analisis SPSS adalah **0.00** yang berarti nilainya lebih kecil daripada batas kritis  $\alpha = 0.05$  berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. ( $0.00 < 0.05$ ).

Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara disiplin kerja dan kompetensi dengan kinerja pegawai adalah hubungan yang “Berbanding Lurus” artinya semakin besar disiplin kerja dan kompetensi maka semakin besar kinerja pegawai.

d) Pengujian Hipotesis (Uji Regresi Berganda, Uji-T, dan Uji-F)

Berdasarkan hasil output program SPSS.21 pada tabel *Coefficients<sup>a</sup>*, maka diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

**Dimana : Y = Kinerja Pegawai**  
**a = Konstanta**  
**b = Koefisien regresi**  
**X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja**  
**X<sub>2</sub> = Kompetensi**  
**e = Standar error**

$$Y = 6.157 + 0.262.X_1 + 0.579.X_2 + e$$

Persamaan diatas untuk memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial atau sendiri-sendiri, dari persamaan yang kita peroleh diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

a) Nilai *constant* adalah 6.157 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan kompetensi (nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar ada sebesar 6.157.

b) Nilai koefisien disiplin kerja adalah 0.262, artinya jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar meningkat sebesar 26.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

c) Nilai koefisien kompetensi adalah sebesar 0.579, artinya jika variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) meningkat 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar meningkat sebesar 57.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki setiap pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

d) Uji T-Parsial

Tabel 29.4 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
(Constant)	6.157	4.660		1.321	.190		
1 X1	.262	.129	.249	<b>2.036</b>	.045	.299	3.344
X2	.579	.132	.536	<b>4.380</b>	.000	.299	3.344

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS.21 diatas diketahui bahwa nilai T-tabel adalah untuk variabel X<sub>1</sub> nilai T-hitung **2.036** > nilai T-tabel yaitu **1.98525** maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan untuk variabel X<sub>2</sub> nilai T-hitung **4.380** > nilai T-tabel yaitu **1.98525** maka dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> secara parsial juga berpengaruh terhadap variabel Y.

e) Uji-F

Tabel 30.4 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2005.198	2	1002.599	<b>63.976</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	1488.802	95	15.672		
Total	3494.000	97			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS.21 diatas diketahui bahwa nilai Sig. yaitu **0.00** < dari nilai probilitas **0.05**, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka dapat dimpulkan

bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

f) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh

Tabel 31.4 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 <sup>a</sup>	<b>.574</b>	.565	3.95874	1.775

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

variabel bebas kepada variabel terikat adalah dengan melihat output SPSS pada tabel Summary, yaitu nilai kolom R-Square, diketahi bahwa nilai R-Square sebesar **0.574**, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap vairabel terikat adalah **57.4%** (0.574x100=57.4).

Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar **57.4%** sisanya **42.6%** dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipilih dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Disiplin Kerja

Pada Dinas Kependuduakan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar tingkat disiplin kerja pegawai berapa pada kategori baik dengan pencapaian presentase sebesar (79.744 %). Indikator yang memiliki tingkat presentase tertinggi



yaitu ketepatan waktu sedangkan indikator disiplin kerja yang memiliki presentase paling rendah adalah tanggung jawab tinggi. Hasil tersebut mendukung teori milik Sudarmanto (2009) yang mengatakan bahwa pegawai yang selalu tepat waktu mengikuti jadwal masuk dan pulang kantor memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## 2. Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pencapaian skor variabel kompetensi berada pada kategori baik (76.147 %). Indikator yang memiliki persentase tertinggi yaitu variabel pengalaman kerja dan indikator yang memiliki persentase terendah adalah indikator memiliki keahlian atau pengetahuan, hal ini dapat disebabkan karena tidak semua pegawai memiliki keahlian dan pengetahuan yang sama dalam mengerjakan sebuah tugas. Oleh sebab itu salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu melalui kegiatan pelatihan, sehingga pegawai memperoleh pengetahuan dan keahlian lebih demi kebutuhan penyelesaian tugasnya dalam organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Zwell dalam (Wibowo, 2010), salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi seorang pegawai adalah kemampuan intelektualnya.

Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar tingkat disiplin kerja pegawai berapa pada kategori baik dengan pencapaian presentase sebesar (79.744 %). Indikator yang memiliki tingkat presentase tertinggi yaitu "ketepatan waktu.

## 3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar berada pada kategori baik (72.678 %). Hal ini dapat dilihat dari skor pencapaian tiap indikator variabel kinerja pegawai yang berada pada kategori baik. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik dan mampu bekerja sama akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

## 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan telah terbukti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil output SPSS pada hasil uji korelasi, dimana nilai  $r$ -hitung (korelasi) adalah sebesar **0.672\*\*** berada pada posisi sedang yakni dengan nilai interval 0.41-0.70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang cukup terhadap kinerja Pegawai.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan Nilai koefisien disiplin kerja adalah 0.262, artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ) dan konstanta ( $a$ ) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar meningkat sebesar 26.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang diterapkan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin

meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar.

#### 5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan telah terbukti bahwa variabel kompetensi juga berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil output SPSS pada hasil uji korelasi, nilai  $r$ -hitung (korelasi) untuk hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu **0.728\*\*** berada pada posisi tinggi yakni dengan nilai interval 0.71 - 0.90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja Pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kompetensi, menurut pendapat Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

#### 6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui olah data SPSS, diperoleh output pada uji- $f$  yaitu nilai  $F$ -tabel sebesar **3.09**, karena nilai  $F$ -hitung **63.976** >  $F$ -tabel **3.09** maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil olah data pada tabel Model Summary menunjukkan bahwa pada kolom R-Square, diketahui nilai R-Square sebesar **0.574**, yang berarti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah **57.4%**. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar **57.4%** sisanya **42,6%** dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipilih dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 26.2%. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, besarnya kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 56.9%. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki

oleh pegawai maka tingkat kinerja juga ikut meningkat.

3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah 57.4% sisanya adalah 42,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipilih dalam penelitian ini. Artinya jika disiplin kerja dan kompetensi pegawai ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 57.4%.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara umum 3 variabel berada dalam kategori baik, namun pada variabel kinerja pegawai presentase indikator “ketepatan penyelesaian tugas” yaitu 70.765% yang berada pada kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Tentu hal tersebut menjadi masalah dan mampu mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu disarankan kepada pegawai untuk

meningkatkan kinerja dan berusaha menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja, indikator yang memperoleh persentasi tertinggi yaitu indikator “ketepatan waktu”. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu disarankan agar disiplin kerja pegawai tetap dipertahankan agar kualitas kinerja pegawai meningkat. Hal yang dapat dilakukan salah satunya yaitu datang ke kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai sehingga masyarakat tidak harus menunggu lama, tentunya hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi, tingkat persentase untuk indikator “memiliki keahlian atau pengetahuan” berada di tingkat paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Oleh karena itu disarankan agar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Tentunya pegawai yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang tinggi mampu bekerja dan melayani masyarakat dengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*.
- Setiawan, F., & Kartika, D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah*. Universitas Udayana.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sondang, P., & Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (2nd ed.)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. (2015). *Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B (Cetakan Ke)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Denpasar: Universitas  
Udayana.

### **Karya Ilmiah**

- Achmad, Akmal Umar, Budiman (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, Jurnal, Makassar : PPs STIE Amkop Makassar.
- Muhammad Riyanda (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizina Kota Yogyakarta, Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Nadia Karina (2016). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung, Tesis, Lampung : Universitas Lampung
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Denpasar : Universitas Udayana.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal.
- Tri Widari (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta