

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN SEPUTIH AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

**THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES IN KECAMATAN SEPUTIH AGUNG LAMPUNG CENTRAL DISTRICT**

Oleh  
**Rudi Setiaji\***  
**Suharto**  
**Afdal Mazni**

Program Study Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Metro  
Jl. Gatot Subroto, No. 100, Yosodadi, Kota Metro  
E-mail: Rudisetiaji19710035@gmail.com

---

**Abstract**

This study aims to determine and test empirically: The Effect of Competence on Employee Performance at the Seputih Agung District Office, Central Lampung Regency. The Effect of Discipline on Employee Performance at the Seputih Agung District Office, Central Lampung Regency. The Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Seputih Agung District Office, Central Lampung Regency. Respondents in this study were 37 employees of the Seputih Agung District Office, Central Lampung Regency. The results of the study prove that competence has an effect on employee performance at the Seputih Agung subdistrict office, Central Lampung regency. Discipline affects employee performance at the Seputih Agung subdistrict office, Central Lampung regency. Competence and Discipline affect Employee Performance at the Seputih Agung District Office, Central Lampung Regency. The magnitude of the influence of competence and discipline on employee performance at the Seputih Agung sub-district office in Central Lampung regency is 64.6%, while the remaining 35.4%% is influenced by other factors outside the model included in this study.

Keywords: Competence, Discipline, Employee Performance

---

**I. PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Penelitian**

Mewujudkan Good Governance tidaklah masalah gampang, dibutuhkan sumber energi manusia aparatur ataupun pegawai yang mempunyai kompetensi yang baik. Pegawai ialah orang yang ikut serta dalam tiap organisasi serta sangat mempengaruhi terhadap kelangsungan hidup organisasi. Butuh terdapatnya pengelolaan yang baik supaya terwujudnya antara penyeimbang keahlian yang dipunyai pegawai dengan tuntutan organisasi. Penyeimbang ialah kunci utama supaya organisasi bisa tumbuh. Serta berkembangnya organisasi tergantung pada usaha yang dijalankannya oleh pegawai. Pegawai yang baik hendak membagikan kinerja terbaiknya Untuk organisasi.

Saat seperti ini, untuk bisa menjajaki seluruh pertumbuhan yang terdapat serta

tercapainya tujuan sesuatu lembaga dimana pertumbuhan teknologi yang terus menjadi mutahir, hingga butuh terdapatnya sesuatu dorongan ataupun rangsangan Untuk pegawai supaya bisa bekerja dengan baik. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, ( Noel et all., 2017). Kompetensi merupakan sesuatu keahlian Untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang berlandaskan atas keahlian serta didukung oleh pengetahuan dan tindakan pekerjaan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu . Kompetension selaku seperangkat pengetahuan, keahlian, serta perilaku penting wajib dipunyai, diatur oleh profesionalisme ketika melakukan tugas tanpa meninggalkan aspek karakter serta keahlian keahlian sosial dalam melakukan tugasnya. Kompetensi berikan organisasi metode Untuk mendefinisikan dalam sebutan sikap apa yang butuh dicoba orang

Untuk menciptakan hasil yang di idamkan organisasi.

Pegawai yang memiliki kompetensi, ia hendaknya mengerjakan tugas sebaik mungkin dan bekerja sesuai dengan keterampilannya yang dimilikinya. Adanya kesesuaian tersebut staf diperkirakan lebih efisien serta efektif Untuk industri( Yuliana, 2017: 136). Minimnya knowlagde begitu pula minimnya keahlian mengindikasikan kalau masih rendahnya kompetensi pegawai. Oleh lantaran itu, perlu terus menaikkan kapabilitas supaya semua karyawan bisa bekerja sinkron menggunakan tugas & tanggung jawabnya..

Untuk menggapai kinerja yang baik, pegawai pula butuh mempunyai disiplin. Salah satu perihal yang pengaruhi kinerja pegawai adalah ketertiban. Disiplin kerja ialah perlengkapan yang dipakai pimpinan Untuk berbicara dengan bawahan supaya bersedia mengganti perilaku selaku upaya tingkatkan pemahaman serta keinginan Untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma organisasi.

Disiplin kerja ialah perlengkapan yang dipakai pimpinan Untuk berbicara dengan bawahan supaya bersedia mengganti perilaku selaku upaya tingkatkan pemahaman serta keinginan Untuk mematuhi seluruh peraturan serta norma organisasi. Ada pengaruh ketertiban kerja terhadap kinerja pegawai( Mukhtar, 2017). Disiplin itu sendiri ialah salah satu dari sebagian aspek yang pengaruhi kinerja karyawan. Sebab tanpa terdapatnya disiplin, hingga seluruh kegiatan yang hendak dicoba hendak bawa hasil yang kurang memuaskan serta tidak cocok harapan. Bagi Hasibuan (2013) ketertiban akan memahami dan mau menaati tata tertib yang ada pada organisasi dan lingkungan social sekitar organisasi. Kedisiplinan pada umumnya memperlihatkan kewajiban dan pelaksanaan tugas pegawai sesuai amanah.

Kunci untuk kedisiplin yang baik merupakan mengkomunikasikan peraturan semenjak dini. Aspek ini bisa jadi penentu tercapainya tujuan sesuatu organisasi merupakan dengan kinerja pegawai tersebut. Demikian pula pegawai yang memiliki ketertiban kerja dimanfaatkan sebaik bisa jadi Untuk melakukan pekerjaan cocok dengan sasaran yang di tetapkan. Serta dengan terdapatnya ketegasan pula hingga pegawai hendak lebih besar tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Dengan terdapatnya

tanggung jawab yang besar hendak menghasilkan sesuatu organisasi lebih terencana dalam pencapaian hasil dari pegawai. Serta tidak hanya itu, memUntuk sesuatu organisasi tersebut bisa menggapai tujuan yang di mau. Berkaitan dengan kompetensi pegawai, berikut

Tabel 1. Kesesuaian pendidikan dengan Jabatan

NO	Jabatan	Pendidikan
1	Camat	S2
2	Sekcam	S1
3	Kasubag Perencanaan	S1
4	Kasi PAD	S1
5	Kasi Trantibum	S1
6	Kasi Pemerintahan	S1
7	Kasi Kesra	S1
8	Kasi PPM	S1
9	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1
10	Bendahara	SMA
11	Pengelola Data	SMA
12	Pengadministrasi Umum	SMA

(Sumber : Kecamatan Seputih Agung, 2020)

Pada pengamatan ataupun observasi dini di di Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah dengan melaksanakan wawancara pada pegawai nyatanya ada sebagian kasus ialah masih ada sebagian staff yang belum ditempatkan cocok dengan kompetensi yang dimilikinya serta masih adanya ketidakcocokan pendidikan dengan beban kerja yang dibebankan mengakibatkan staaf merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yang terjalin di Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah merupakan pegawai yang kurang disiplin, tiba terambat diatas jam 08. 30 Wib serta kembali lebih dini dari jam kerja yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu pegawai kerap keluar tanpa alibi yang jelas dikala jam kerja lagi berlangsung serta kerap kali masuk terlambat sehabis berakhir rehat. Lebih dari itu ditemui sebagian pegawai yang kerap masuk tanpa penjelasan yang jelas serta tidak menekan. Perihal tersebut pasti saja sangat berakibat terhadap kinerja pegawai.

Bersumber pada hasil prasurvey serta sebagian riset terdahulu membagikan cerminan betapa berartinya kinerja pegawai dengan variable yang mempengaruhinya.

Sehingga dalam periset bermaksud melaksanakan riset dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah”**

#### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
3. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.

## **II. KAJIAN TEORITIK**

### **A. Kompetensi**

Sutrisno( 2016) mendefinisikan “kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang dilandasi oleh keahlian serta pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja dan pelaksanaannya dalam melakukan tugas serta pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diresmikan”.

Sebaliknya bagi Wibowo ( 2014: 271) “kompetensi merupakan sesuatu keahlian Untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Bersumber pada definisi di atas, bisa disintesis kalau Keahlian ataupun kompetensi merupakan ciri yang menempel pada seorang Untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, serta kemampuan.

#### **1. Berartinya Kompetensi**

Dessler( 2010: 715) melaporkan berartinya kompetensi karyawan merupakan selaku berikut:

1. Mengetahui konsep-konsep penting tentang sebab-akibat. Hubungan strategis antara sumberdaya manusia dan kinerja bisnis merupakan peta strategi yang menggambarkan proses

penerapan strategi bisnis. Dan perhatikan bahwa ini adalah peta strategi. Kumpulan asumsi tentang apa yang menciptakan nilai bisnis.

2. Memahami Standar Estimasi yang Baik Pembentukan penting dari kemampuan dewan sangat bergantung pada estimasi besar. Secara khusus, estimasi harus benar-benar menggambarkan konstruksi.
3. Menyiapkan Kausalitas dan Membedakan hubungan kausal-dampak dan memahami standar estimasi dapat membantu Anda mengukur hubungan sebab akibat antara sumber daya manusia dan eksekusi. Sejujurnya, penilaian ini berkisar dari praduga penilaian hingga pengandaian kuantitatif. Tugas utama adalah memahami bahwa angka itu masuk akal dan memastikan bahwa itu hanyalah peluang untuk menciptakannya. Kembali
4. Memberitahukan perolehan manajemen Strategik SDM kepada manajer untuk mengelola implementasi SDM strategis membutuhkan kemampuan mengkomunikasikan pemahaman tentang dampak strategis SDM kepada atasan.

#### **b. Indikator Kompetensi**

Narimawati( 2010: 75) penanda kompetensi bisa dipecah jadi 3 ialah:

- 1) Kompetensi intelektual merupakan kepribadian perilaku serta sikap ataupun keinginan serta keahlian intelektual orang( bisa berbentuk pengetahuan, keahlian, uraian handal, uraian konseptual serta lain- lain) yang bertabiat relatif normal kala mengalami kasus di tempat kerja, yang dibangun dari sinergi antara sifat konsepdiri. Motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konstektual,
- 2) Kompetension emosional merupakan kemampuan mengendalikan diri, memahami lingkungan secara objektif dan etis, dan membentuk model emosional yang relatif stabil untuk memecahkan masalah di tempat kerja. Efek sinergis dengan karakteristik konsep diri. Sinkronisasi implisit dan kecerdasan emosional.
- 3) Kompetensi Sosial  
Sosial adalah kepribadian mentalitas dan perilaku atau keinginan dan kapasitas untuk membuat hub yang menyenangkan dengan orang lain yang umumnya stabil ketika menangani masalah di tempat kerja. yang dibingkai melalui energi

kooperatif antara karakter, ide diri, inspirasi dalam, dan batas sehubungan dengan informasi sosial yang diterapkan.

## **B. Kedisiplinan**

Bagi Susanty serta Baskoro( 2013) disiplin kerja ialah sikap seorang yang cocok dengan peraturan tata kerja yang terdapat. Lebih lanjut, Susanty serta Baskoro ( 2013) berkomentar kalau disiplin adalah hati nurani dan kemauan individu untuk mematuhi keseluruhan tata tertib perusahaan dan standar sosial yang berlaku..

Bagi Rivai( 2005) Disiplin bisnis adalah alat yang dipakai pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan untuk mengenali dan memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka dan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial saat ini. Kami akan mencoba yang terbaik untuk meningkatkan. Di sisi lain, Mondy (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kondisi karyawan untuk memiliki disiplin diri juga menaati tata tertib yang memperlihatkan tingkat kekompakan team yang sebenarnya pada organisasi maupun lembaga lain..

### **Pembinaan Disiplin Kerja**

Bagi Martoyo,( 2007) terdapat sebagian aspek yang bisa mendukung pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, ialah selaku berikut:

- 1) Semangat
  - 2) Pembelajaran serta latihan
  - 3) Leadership
  - 4) Kemakmuran
  - 5) Penegasan kedisiplinan melalui hukum
- Faktor diatas yang terdiri dari 5 faktor tersebut, kepemimpinan dan kedisiplinan merupakan predictor yang perlu dipelajari untuk mengembangkan disiplin kerja seorang karyawan. Dalam hal ini, manajer berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kejahatan, tergantung pada beratnya kejahatan..

## **C. Kinerja Pegawai**

Mangkunegara( 2015) “mengemukakan kinerja selaku berikut: Kinerja berasal dari kata job performance ataupun actual performance, ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Simamora( 2006: 416) “mengemukakan kinerja merupakan kegiatan yang berkaitan dengan unsur- unsur yang ikut serta dalam proses untuk menciptakan suatu output yang dalam penafsiran kinerja tersebut terdapat 3 aspek yang silih berkaitan butuh dimengerti tiap pegawai ataupun pimpinan sesuatu unit kerja ataupun organisasi ialah; 1) tugas ataupun pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya jelas, 2) hasil yang diharapkan dari sesuatu pekerjaan ataupun guna jadi jelas, 3) waktu yang dibutuhkan menuntaskan sesuatu pekerjaan pas supaya hasil yang diharapkan bisa terwujud”.

Rivai serta Basri( 2005: 14), “menyebutkan kalau kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang ataupun totalitas sepanjang periode tertentu di dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran ataupun target ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta sudah disepakati bersama”.

Setelah itu Moeheriono( 2012: 95), “menyatakan bahwa kinerja karyawan ataupun performance ialah gambaran mengenai tingkatan pencapaian penerapan sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis sesuatu organisasi”. Sebaliknya bagi Wibowo( 2014: 7), “kinerja adalah tentang bagaimana karyawan mampu melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut bisa cukup baik, baik atau bahkan sangat baik, atau dengan kata lain kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Bersumber pada penjelasan komentar para pakar tersebut, hingga bisa disintesis kalau kinerja ialah tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya lewat aktifitas- aktifitas terpaut pencapaian tujuan serta target organisasi yang sudah diresmikan.

### **a. Indikator Kinerja ASN**

Pemerintah sudah menghasilkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Evaluasi Prestasi Kerja Pegawai Negara Sipil( PNS).

Tujuannya Untuk meningkatkan prestasi serta kinerja PNS. Prestasi kerja Pegawai

Negara Sipil( PNS) hendak dinilai bersumber pada 2( 2) faktor evaluasi, ialah:

1. Target Kerja Pegawai( SKP), ialah: Rencana kerja serta sasaran yang hendak dicapai oleh seseorang PNS.
2. Sikap kerja, ialah: Tiap tingkah laku, perilaku ataupun aksi yang dicoba oleh PNS ataupun tidak melaksanakan suatu yang sepatutnya dicoba cocok dengan syarat peraturan perundang- undangan.
3. Ketertiban pegawai, ialah: Lembaga mengharapkan supaya segala pegawai yang ikut serta sanggup bekerja dengan optimal serta menghargai waktu.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara( 2015: 67) faktor- faktor yang pengaruhi kinerja merupakan:

1) Bagian dari aptitude (kapasitas) Secara mental, penguasaan (capacity) dan kemampuan realitas (information and ability) menyiratkan perwakilan dengan IQ (tingkat kecerdasan) di atas normal (110-120) dengan pembelajaran yang memadai untuk posisinya dan berbakat dalam mengelola pekerjaan setiap hari, jadi akan lebih mudah untuk menyelesaikan pameran normal. Dengan cara ini, perwakilan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

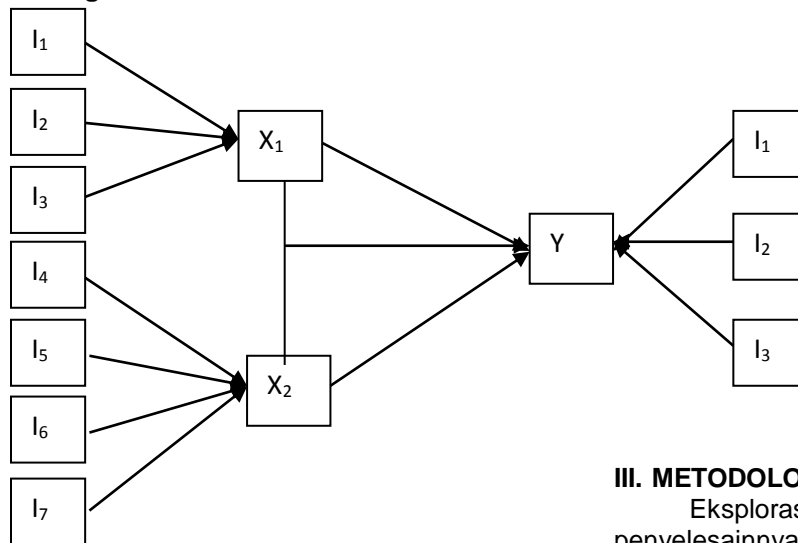
2) Bagian Inspirasi adalah sebagai sikap (mental) perwakilan dalam menghadapi situasi kerja. Ada pula bagi Dharma( 2002: 50) terdapat 5 aspek yang pengaruhi kinerja karyawan ialah:

- 1) Kejelasan serta penerimaan atas peranan seseorang pekerja ialah taraf penafsiran serta penerimaan seseorang orang atas tugas yang diberikan kepadanya. Kian jelas pekerja menimpa persyaratan serta target yang bisa dikerjakan Untuk aktivitas ke arah tujuan,
- 2) Pelatihan. Sesuatu aktivitas yang di jalani oleh industri selaku proses pendidikan dengan menggunakan metode dan tata cara tertentu Untuk tingkatkan kemampuan serta keahlian spesial yang diperlukan dalam area pekerjaan,
- 3) Tingkatan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dayaenergy yang membara, mendesak, memusatkan, serta mempertahankan sikap,
- 4) Keahlian, karakter serta atensi. Yang cocok dengan atensi, keahlian serta karakter ialah kecakapan

seseorang, semacam kecerdasan serta keahlian. Keahlian pekerja bisa pengaruhi kinerja karyawan dalam bermacam metode,

- 5) Pembelajaran. Sesuatu proses, metode serta tata cara belajar dengan iktikad mentransfer sesuatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain cocok dengan setandar yang sudah diresmikan tadinya.

### Kerangka Pikir



#### Keterangan

- I<sub>1</sub> : Kompetensi Intelektual
- I<sub>2</sub> : Kompetensi Emosional
- I<sub>3</sub> : Kompetensi Sosial
- I<sub>4</sub> : Penggunaan Waktu Kerja
- I<sub>5</sub> : Perbuatan Tingkah Laku
- I<sub>6</sub> : Ketertiban Dalam Melaksanakan Tugas
- I<sub>7</sub> : Rencana Harian Tugas
- X<sub>1</sub> : Kompetensi
- X<sub>2</sub> : Kedisiplinan
- I<sub>1</sub> : Sasaran Kerja Pegawai
- I<sub>2</sub> : Perilaku Kerja
- I<sub>3</sub> : Kedisiplinan Pegawai
- Y : Kinerja Pegawai

#### A. Hipotesis :

Mengingat fakta dan tautan yang disebutkan di atas, penelitian saat ini mengajukan hipotesis berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
- H2: Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
- H3: Kompetensi Dan Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Eksplorasi masalah dan penyelesaiannya dipakailah metodologi kuantitatif. Eksplorasi kuantitatif diartikan sejenis pemeriksaan yang pada akhirnya akan didapatkan penyelesaian dengan metode faktual ataupun metode yang berbeda untuk evaluasi (estimasi).

#### A. Teknik Sampling, Sampel dan Populasi

##### a. Populasi

Sastroasmoro dan Ismael (2008) berpendapat bahwa populasi adalah sejumlah besar objek dengan karakteristik tertentu. Penduduk adalah bagian teoritis didalamnya berupa hal-hal dg memiliki sifat serta beberapa atribut sehingga dibatasi para ahli untuk dipikirkan lebih lanjut diputuskan (Sugiyono, 2014).. Jumlah total responden/populasi dalam studi ini adalah 37 orang di kantor ASN kecamatan Seputih Agung. hujan. rasa Spesimen dianggap mewakili populasi karena merupakan sebagian dari keseluruhan objek yang sebelumnya telah diseleksi menggunakan beberapa cara (Sastroatmoro dan Ismael, 2008).

##### b. Sampel

Sugiyono (2014), sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan sifat dengan populasi. Karena itu, pada penyelidikan diperlukan sampel refleksi untuk menggambarkan status populasi dan untuk memudahkan dalam melakukan penyelidikan, karena tidak semua populasi telah diteliti. Sampel survei ini adalah 37 kantor ASN Kecamatan Seputih Agung. melawan.

##### c. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampling rasional dimana peneliti menggunakan populasi yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel objektif adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan pertimbangan tertentu. Peneliti menganggap populasinya kecil, oleh karena itu peneliti menggunakan seluruh populasi responden sebagai responden survei

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Cara yang digunakan pengambilan data untuk berupa pertanyaan tentang kepribadian tertentu, keadaan, kegiatan, dll. Pemilahan informasi dilakukan untuk mendapatkan data yang diharapkan untuk mencapai target eksplorasi. Pencipta mengumpulkan informasi dengan cara yang menyertainya :

- 1) Kuesioner,  
Survey, strategi polling yang digunakan pembuatnya adalah closed poll. Metode pengumpulan informasi adalah dengan memberikan atau mengedarkan rundown pertanyaan kepada responden dan responden dalam penyelidikan ini adalah kantor sub wilayah Seputih Agung, dengan harapan dapat memberikan reaksi terhadap rundown pertanyaan tersebut..
- 2) Library Studies  
Studi kesusastraan atau penelitian yang dilakukan melalui studi kepustakaan, dimana sastra berupa buku-buku (textbook), jurnal, undang-undang, jurnal, surat kabar, artikel, dll. diteliti, diselidiki, disurvei dan dipertimbangkan. Selesai. Penelitian ini juga berkaitan dengan masalah yang diteliti. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang dikumpulkan dan banyak teori harus mendukung pemrosesan lebih lanjut dari penelitian ini.
- 3) Pemeliharaan Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data Wawancara langsung dengan informan. teknik ini Gunakan panduan perawatan untuk memastikan perawatan berlanjut Bahkan jika tidak menutup, itu masih menjadi objek penelitian Anda mungkin memiliki pertanyaan lain Hal ini terkait dengan pertanyaan penelitian.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2014), regresi linier berganda adalah regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Jika prasyarat uji analitik terpenuhi,

hipotesis yang diajukan dapat diuji. Regresi sederhana dipakai untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, dan regresi berganda dipakai untuk menguji hipotesis ketiga dalam pengujian regresi (Sugiyono, 2014). Eviews 6.0 persamaan regresi program. Persamaan yang dipakai untuk regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan :

$X_1$  : Kompetensi

$X_2$  : Kedisiplinan

Y : Kinerja pegawai

a : Intercept / konstanta

b : Koefisien Regresi

et : Error Term (tingkat kesalahan)

##### **a. Uji F**

Seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali (2011), uji F-measurable pada dasarnya memperlihatkan apakah semua faktor otonom dalam model mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F yang ditentukan dan F tabel dan memeriksa tingkat kepentingan 0,05 sebagai berikut: 1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai kemungkinan kritis ( $Sig > 0,05$ ), maka pada saat itu struktur penyelidikan tidak dapat disusun.

##### **b. Tes T**

Menurut Ghozali (2011), uji-t secara fundamental memperlihatkan pengaruh setiap variabel otonom terhadap kejelasan keragaman variabel terikat. Tes diselesaikan pada tingkat kepentingan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Pengakuan atau penolakan teori tergantung pada model yang menyertainya:

Teori ditolak jika kepentingannya  $> 0,05$  (koefisien relaps tidak besar). Hal ini memperlihatkan bahwa variabel otonom tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat.

Spekulasi diakui apakah kepentingannya  $< 0,05$  (koefisien relaps besar). Hal ini memperlihatkan bahwa variabel otonom berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis data yang penulis lakukan dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1). Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y). Prosedur uji-t adalah sebagai berikut.:

Tabel Coefficients

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	12.049	4.546		2.650	.012
Kompetensi	.572	.352	.638	2.626	.013
Kedisiplinan	.207	.352	.230	2.586	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Pada tabel diatas diketahui nilai signifikan kompetensi sebesar 0.013, karena nilai tersebut kurang dari 0.05, artinya hipotesis diterima, secara parsial Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah. Pada tabel diatas juga diketahui nilai signifikan kedisiplinan sebesar 0.036, karena nilai tersebut kurang dari 0,05, 0.036 < 0.05, artinya hipotesis diterima, secara parsial Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.

Berdasarkan persamaan dan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 12.049 + 0,572X_1 + 0,207X_2$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai konstanta sebesar 12.049 memiliki arti bahwa jika variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai nol, maka variabel Kinerja akan memiliki nilai sebesar 12.049.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah positif sebesar

0,572 dan hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi nilai kompetensi (X<sub>1</sub>), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai . Jika variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,572.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) adalah positif sebesar 0,207 dan hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi nilai variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja pegawai. Jika variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>), naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,207.

### b. Uji F

#### Kompetensi Dan Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah

Berikut ini adalah hasil uji F :

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1558.676	2	779.338	49.911	.000 <sup>b</sup>
Residual	530.892	34	15.614		
Total	2089.568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi regresi adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan penulis diterima. Artinya kompetensi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di kantor Septy di Kecamatan Agung Kabupaten Lampung Tengah..

### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat untuk mengukur kemungkinan suatu model untuk variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel bebas untuk mengubah variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas

menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat..

Tabel. Model Summary

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.764 <sup>a</sup>	.646	.731	3.95152

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kompetensi

Pada table 14, nilai hubungan atau R/korelasi yakni 0,764 Nilai memberikan petunjuk bahwa nilai korelasi antara kompetensi dan disiplin dengan kinerja staf adalah 76,4%. Selain itu, nilai R-squared atau nilai koefisien determinasi adalah 0,646 setara dengan 64,6%. Hasil tersebut memperlihatkan jika keterampilan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kec Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah, selebihnya sebanyak 35,4% disebabkan oleh penyebab lain model pada studi ini..

## PEMBAHASAN

Hasil studi memberikan gambaran hipotesa satu yang diajukan oleh penulis yaitu kemampuan akan mempengaruhi prestasi kerja pekerja kantoran di Kabupaten Seputia Kabupaten Lampung Tengah, telah diterima dan didukung. Temuan penelitian ini sinkron dengan studi Kartika & Sugiarto (2014), kesimpulan studinya ada hubungan kompetensi kerja pada kinerja pegawai. Prayogi dkk. (2019) serta kemampuan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Elizar & Tanjung (2018), memberikan kesimpulan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki staff maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi bisa dikatakan sebagai kapabilitas yang mendasar pada seseorang terdiri dari kecakapan, inisiatif, ketrampilan, dan sebagainya yang dikaitkan terhadap kinerja pekerjaan untuk mencapai hasil yang baik. Memperlihatkan kemampuan atau kemampuan dari mereka yang diklasifikasikan sebagai tertinggi atau baik berikutnya, memperlihatkan apakah mereka telah menyelesaikan tugas. Sebaliknya, tingkat kemampuan yang lebih rendah cenderung menghasilkan hasil yang lebih rendah. Hasil pengujian memperlihatkan jika

ternyata kompetensi anteseden positif bagi kinerja staaf yang bekerja pada Kec Wilayah Seputih agung Kabupaten Lampung Tengah. Perolehan tersebut juga memperlihatkan jika kapasitas kerja seseorang baik bisa jadi kinerjanya juga baik. Hipotesis kedua diterima/didukung adalah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Seputih Agung CBD Lampung. Hasil penelitian ini adalah sejalan dengan penelitian sebelumnya, Apakah konsisten dengan Katian dagho et al. (2014). Sebagian, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh besar, tetapi motivasi tidak berpengaruh dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Melakukan bisnis tepat waktu tanpa mengganggu operasi lain dalam perusahaan. Pencapaian kinerja yang tinggi membutuhkan disiplin dari karyawan, karena karyawan yang mengabaikan sopan santun pasti akan menderita kinerja yang buruk.

Octarina (2013), Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi secara optimal prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Dasar Kanwil Jawa Barat. Nilai R (gotong royong) yang diperoleh adalah 0,745. Pelatihan kerja dan kinerja karyawan diketahui berkorelasi positif dengan tingkat 74,5%. Salah satu indikator pelatihan adalah kepatuhan terhadap peraturan, yaitu tepat waktu dan mengikuti prosedur tertentu. Ketergantungan adalah jenis disiplin pekerja dengan muncul tepat waktu, tepat, dan rutin. Pelaksanaan strategi set up memperlihatkan bahwa perwakilan memiliki disiplin kerja yang baik. Perhatian individu mengingat tingkat kerapian kelengkapan pakaian di lingkungan kerja, memiliki tingkat tugas yang tidak dapat disangkal, dan tingkat nilai yang diciptakan. Kelengkapan pakaian dengan benar di lingkungan kerja adalah ekspresi dari disiplin bisnis. Ketika pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, memenuhi standar yang telah ditentukan dan kualitas hasil memuaskan. Dalam penjelasan ini jika ada disiplin kerja staf baik bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja staf tersebut baik, tetapi jika disiplin kerja tidak baik maka kinerjanya juga tidak baik. Selain itu, kecakapan dan kedisiplinan bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi Kelas 1 Medan Khusus, dengan koefisien determinasi sebesar 0,790 atau 79% dari R Square, sisanya sebesar 21% merupakan

antesenden yang belum dilakukan studi. Revita, M. (2015), keterampilan dan lingkungan kerja untuk kepentingan bisnis secara simultan akan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Alam dan Energi Kabupaten Sigi. Serupa dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memperoleh kemampuan dan hasil disiplin dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor wilayah Seputih Agung Lampung. Kedua Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mendukung staf mampu mengerjakan amanah secara baik. Hal ini terlihat pada kemampuan membangun relasi dengan karyawan yang cerdas, tanggap dan memadukannya dengan disiplin bisnis, yang sangat erat kaitannya dengan keteraturan dimana aturan yang ada menciptakan keteraturan. Hal ini terlihat dari kedisiplinan waktu dan sikap menegakkan aturan yang berlaku bagi karyawan kami. Semakin berbakat dan terlatih staf, semakin baik kinerjanya.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. SIMPULAN

1. Hipotesis 1, didukung/diterima yang artinya Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
2. Hipotesis 2, didukung/diterima yang artinya Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
3. Hipotesis 3, didukung/diterima yang artinya Kompetensi Dan Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
4. Besarnya Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah adalah 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 35,4% % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

### B. SARAN

1. Kemampuan pekerja secara umum masih perlu ditingkatkan, seperti

kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan sosial, salah satunya dengan meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

2. Karyawan membutuhkan pengawasan untuk lebih disiplin dalam waktu dan penampilan dan dalam kinerja pekerjaan mereka dan disiplin lain dalam pekerjaan mereka.
3. Regulasi dan sanksi yang tegas mengenai izin kerja, ketidakhadiran dan penundaan diperlukan untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawan dan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Staf yang taat peraturan membutuhkan bimbingan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan keseriusan.
4. Karyawan masih perlu meningkatkan kinerjanya.
5. Perlu mencari variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk studi lebih lanjut.

## DAFTAR PUSTKA

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dharma, D. 2002. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Mukhtar, A. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 14(3).
- Narimawati, Umi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Agung Media.
- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). the Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3528–3537. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17613>
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai & Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sastroasmoro, S & Ismael, S. 2008. *Dasar-dasar Metodologi. Penelitian Klinis. Edisi ke-3*. Jakarta: Sagung Seto
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. 2009. *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.