

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PURWAKARTA

Mirnawati¹, Dadan Ahmad Fadili², Arif Fadilla³
Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2,3}
miirnawatii10@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 111 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,817 dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,241 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 73,854 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,570 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 57% variasi kinerja pegawai. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kompetensi, Pegawai Negeri Sipil, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on employee performance at the Purwakarta Regency Environmental Agency, both partially and simultaneously. A quantitative approach utilizing descriptive and verificative methods was employed. The study population consisted of 111 Civil Servants (PNS), all of whom were included in the sample using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and literature reviews, while data analysis involved multiple linear regression, the coefficient of determination, t-tests, and F-tests using SPSS version 26. The results indicate that competence has a positive and significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.817 and a significance level of 0.006 (< 0.05). Work discipline also has a positive and significant partial effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.241 and a significance level of 0.000 (< 0.05). Simultaneously, competence and work discipline exert a positive and significant influence on employee performance, with a calculated F-value of 73.854 and a significance level of 0.000 (< 0.05). The Adjusted R-Square value of 0.570 indicates that competence and work discipline account for 57% of the variation in employee performance. The study concludes that competence and work discipline—both partially and simultaneously—have a positive and significant impact on employee performance, with work discipline exerting a more dominant influence than competence.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Competence, Civil Servant, Human Resources

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan internet telah mendorong perubahan dalam berbagai aspek penyelenggaraan organisasi sektor publik. Perubahan tersebut diikuti dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel. Kondisi ini menuntut setiap instansi pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dan berkelanjutan (Tritanti & Hermana, 2022). Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam organisasi karena memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur penyelenggara pemerintahan dituntut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Wahyuni & Martini, 2022). Pelaksanaan tugas tersebut mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sedangkan penilaian kinerja pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Kinerja yang optimal akan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, sedangkan kinerja yang belum optimal dapat memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Suarniti & Bagia, 2022). Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang lingkungan hidup. Namun, capaian Sasaran Kinerja Pegawai selama periode 2022-2024 belum mencapai hasil yang memuaskan. Rata-rata capaiannya sebesar 85,2% pada tahun 2022, menurun menjadi 84,9% pada tahun 2023, kemudian meningkat menjadi 85,4% pada tahun 2024. Selain itu, hasil pra penelitian terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai memperoleh skor sebesar 72,7% dari skor ideal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal sehingga perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Widayati *et al.*, 2024). Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, sebanyak 46% pegawai belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan. Hasil prapenelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi memperoleh skor sebesar 73,8% dari skor ideal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi masih diperlukan agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif. Penelitian (Fadilla & Wulansari, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam meningkatkan kinerja individu. Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Pramularso, 2022). Ketentuan mengenai disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hasil prapenelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh skor sebesar 73,4% dari skor ideal, sehingga disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Pengelolaan disiplin kerja yang baik diperlukan agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara konsisten dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, namun hasilnya masih belum konsisten. Tritanti & Hermana (2022), Widayati *et al.* (2024), serta Peny *et al.* (2024) menemukan bahwa

kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Wandu & Hakiki (2022) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Hapsari *et al.* (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai masih perlu dikaji pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta yang berjumlah 111 pegawai. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal, serta referensi lain yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* lima poin (1-5) untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang akurat, objektif, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*, wawancara, serta studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 dan *Microsoft Excel*. Tahapan analisis diawali dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Selanjutnya, analisis dilakukan melalui analisis deskriptif menggunakan rentang skala, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), serta pengujian hipotesis melalui uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,583	0,300	Valid
	X1.2	0,853	0,300	Valid
	X1.3	0,809	0,300	Valid
	X1.4	0,683	0,300	Valid
	X1.5	0,685	0,300	Valid
	X1.6	0,752	0,300	Valid
	X1.7	0,712	0,300	Valid
	X1.8	0,782	0,300	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	X1.9	0,722	0,300	Valid
	X1.10	0,648	0,300	Valid
	X2.1	0,584	0,300	Valid
	X2.2	0,694	0,300	Valid
	X2.3	0,749	0,300	Valid
	X2.4	0,839	0,300	Valid
	X2.5	0,758	0,300	Valid
	X2.6	0,791	0,300	Valid
	X2.7	0,666	0,300	Valid
	X2.8	0,811	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X2.9	0,550	0,300	Valid
	X2.10	0,695	0,300	Valid
	Y.1	0,732	0,300	Valid
	Y.2	0,764	0,300	Valid
	Y.3	0,765	0,300	Valid
	Y.4	0,789	0,300	Valid
	Y.5	0,766	0,300	Valid
	Y.6	0,690	0,300	Valid
	Y.7	0,735	0,300	Valid
	Y.8	0,675	0,300	Valid
	Y.9	0,748	0,300	Valid
	Y.10	0,762	0,300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* kritis 0,300. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi (X ₁)	0,897	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,891	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,909	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83251305
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.038
	Negative	-.072

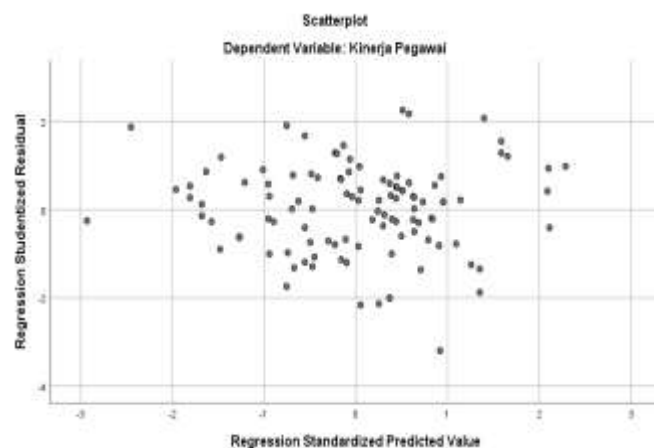
Test Statistic	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X ₁)	0,395	2,530
Disiplin Kerja (X ₂)	0,395	2,530

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,395 dan nilai VIF sebesar 2,530. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria pengujian, yaitu *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta penyebarannya berada di sekitar garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.705	2.784		.971	.333
Kompetensi	.315	.112	.280	2.817	.006
Disiplin Kerja	.577	.110	.521	5.241	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,705 + 0,315X_1 + 0,577X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,705, yang berarti apabila variabel kompetensi dan disiplin kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 2,705. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,315 dan bernilai positif, yang menunjukkan setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,577 dan bernilai positif, yang menunjukkan setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,577 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 6.
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Kompetensi (X ₁)	2,817	1,982	0,006
Disiplin Kerja (X ₂)	5,241	1,982	0,000

Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,817 lebih besar dari t tabel 1,982 dengan nilai signifikansi 0,006 (< 0,05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,241 lebih besar dari t tabel 1,982 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7.
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2209.726	2	1104.863	73.854	.000 ^b
Residual	1615.697	108	14.960		
Total	3825.423	110			

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 73,854 > F tabel 3,08 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.570	3.868

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,570. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja pegawai sebesar

57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,315 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,817 > t$ tabel sebesar 1,982. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulang (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,577 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $5,241 > t$ tabel sebesar 1,982. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuriyah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $73,854 > F$ tabel sebesar 3,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,570 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik serta didukung oleh disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tritanti & Hermana (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi yang diikuti dengan penerapan disiplin kerja yang baik dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal di lingkungan organisasi..

SIMPULAN

Bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,817 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, disiplin kerja

juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,241 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga peningkatan kedisiplinan pegawai dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan hasil tersebut, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 73,854 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,570, yang berarti kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai melalui pengembangan kemampuan serta penguatan disiplin kerja menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1381–1399. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3161>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Nuriyah, S., Qomariyah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. 6(1), 14–31. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i1.1768>
- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933–948. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13295037>
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1–7. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824>
- Suarniti, N. K. ., & Bagia, I. . (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(2), 81–89. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tritanti, C. M., & Hermana, H. C. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Perum Jasa Tirta Ii Kabupaten Purwakarta. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1).
- Wahyuni, R. T., & Martini, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 206–219. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2556>

- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Widayati, P., Rahayu, S., Setiadi, P. B., & Fitrianty, R. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Jawa Timur. *Manajemen Dewantara*, 1(8), 125–136. <https://doi.org/10.30738/md.v8i1.16988>