

KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANDUNG

Clarissa Anabella Mumtaz¹, Puspita Wulansari²
Universitas Telkom^{1,2}
clarissaanabella@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, a) variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,833 > 2,002$; b) variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,475 > 2,002$; c) variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 31,761 > 3,159$; d) koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,527 artinya persentase sumbangan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% terpengaruh oleh faktor lain yang tidak dipilih untuk diteliti. Simpulan, a) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung; b) secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung; c) secara simultan kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of competency and work discipline on employee performance at BAKESBANGPOL Bandung City. The research method used is quantitative. The research results show, a) the competency variable on employee performance has a significance level of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 4.833 > 2.002$; b) the work discipline variable on employee performance has a significance level of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 5.475 > 2.002$; c) the competency and work discipline variables on employee performance have a significance level of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} 31.761 > 3.159$; d) coefficient of determination (R^2) of 0.527, meaning that the percentage contribution of the influence of competence and work discipline on employee performance at BAKESBANGPOL Bandung City is 52.7% and the remaining 47.3% is influenced by other factors not selected for research. Conclusion, a) partially competency has a positive and significant effect on employee performance at BAKESBANGPOL Bandung City; b) in particular work discipline has a positive and significant effect on employee performance at BAKESBANGPOL Bandung City; c) simultaneously competency and work discipline have a significant positive influence on employee performance at BAKESBANGPOL Bandung City.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil terbaik sesuai dengan strategi yang direncanakan. Hal ini menuntut kemampuan setiap organisasi untuk dapat membina serta mengarahkan sumber daya manusianya dengan cara terbaik. Sumber daya manusia pada lembaga-lembaga negara diharapkan dapat menjadi pondasi utama dalam pelayanan kepada masyarakat serta pelaksanaan pembangunan. Dengan demikian, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan lembaga negara. Salah satu cara untuk meningkatkan pencapaian tersebut adalah dengan mengembangkan kinerja pegawai. Menurut Wulansari et al. (2019), kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil yang diraih serta prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai di tempat kerja yang bertujuan agar target yang dicapai memenuhi harapan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam pembentukan dan pencapaian tujuan organisasi dalam persaingan yang ada (Revita et al., 2022).

Kompetensi mencakup beberapa pilar, antara lain wawasan, keahlian, sikap, karakteristik, dan perilaku yang memungkinkan seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu kewajiban pada posisi atau pekerjaan tertentu (Fernando & Wulansari, 2021). Hasil penelitian Manik daSyafriana, 2018) menunjukkan bagaimana kompetensi mempengaruhi kinerja dosen, dimana terdapat korelasi langsung antara tingkat kompetensi dengan kinerja dosen yang secara signifikan mempengaruhi kedua variabel tersebut. Maka dari itu, kompetensi yang sesuai sangat diperlukan untuk dapat menunjang keterampilan kerja sekaligus upaya dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selain kompetensi, tingkat kedisiplinan yang baik dari seorang pegawai sangat diperlukan di tempat kerja. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, kelancaran fungsi kerja dan ketertiban dalam melakukan pekerjaan akan terjamin sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal. Studi lain menyimpulkan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Studi yang dilaksanakan oleh Tumanggor dan Girsang (2021) adalah salah satunya. Oleh karena itu, organisasi harus senantiasa memelihara kedisiplinan para pekerjanya. Hal ini dikarenakan tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik dari seorang pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai target yang ingin dicapainya. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung atau yang biasa disebut BAKESBANGPOL Kota Bandung merupakan institusi pemerintahan yang bertugas membantu serta menyelenggarakan urusan pemerintahan di Kota Bandung pada bidang kesatuan bangsa dan politik yang didasarkan atas asas otonomi dan melaksanakan tugas dari Wali Kota. Oleh sebab itu, BAKESBANGPOL Kota Bandung membutuhkan efisiensi kinerja yang tinggi agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Permasalahan yang dihadapi instansi saat ini adalah terjadi penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih fluktuatif, rekrutmen pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan dan penempatan/mutasi pegawai yang juga belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai, serta kurangnya kesadaran pegawai terkait urgensi disiplin kerja karena masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga berdampak pada turunnya tingkat kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Ramadhanu *et al.* (2022), ditemukan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dan penerapan disiplin kerja oleh para pegawai menjadi faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, menurut Krisnandi dan Saputra (2021) lingkungan kerja, kompetensi, komunikasi, serta kedisiplinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Artinya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor tingkat kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, efektifitas komunikasi yang terjadi, tingkat kedisiplinan karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin dan praktik, kegiatan manajerial, strategi, pengendalian masalah dalam organisasi, perencanaan sistematis formal, peningkatan dan pendayagunaan, dan cara penanganan yang dinamis (Yusuf & Maliki, 2020:32). Selain itu, Armstrong dan Taylor (2020:3) memaparkan pandangannya mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana seseorang dipekerjakan (*employed*), dikelola (*managed*), dan dikembangkan (*developed*) dalam suatu organisasi yang tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui para pekerjanya.

Perilaku Organisasi

McShane dan Glinow (2018:4) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan studi yang mengkaji tentang apa yang dipikirkan seseorang, yang dirasakan seseorang, dan apa yang dilakukan seseorang di dalam organisasi serta lingkungannya dengan berfokus pada perilaku, keputusan, persepsi, serta tanggapan emosional dari seorang karyawan. Perilaku organisasi juga mengkaji bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan rekan kerjanya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi. Selain itu, Wahjono et al. (2020) menegaskan perilaku organisasi sebagai penggabungan prinsip, metode, dan teori dari berbagai ranah untuk meneliti akan nilai, persepsi, kapasitas orang untuk belajar, serta menganalisis bagaimana lingkungan eksternal mempengaruhi sumber daya organisasi, misi, tujuan, dan strateginya.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2022), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu kewajiban yang diberikan kepada mereka berdasarkan keterampilan dan wawasan yang dimiliki. Selain itu, kompetensi dapat pula berperan sebagai penentu keterampilan maupun wawasan yang dimiliki atau diperlukan oleh seorang pegawai agar mereka dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal dan mengembangkan sikap profesionalisme dalam bekerja. Sedangkan menurut Priansa (2018:254), kompetensi merupakan peta kemampuan seorang pegawai untuk berprestasi atas karakteristik pekerjaan yang dilakukannya, merepresentasikan kumpulan keterampilan, kemampuan, kematangan, pengalaman, efisiensi, dan keberhasilan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2019:335), disiplin kerja diartikan sebagai kemampuan seorang pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan secara sistematis, berkesinambungan, gigih, serta berorientasi pada tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, manajer/atasan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai media untuk berinteraksi dengan para pekerjanya agar mereka dapat berangsur-angsur mengubah perilakunya

sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk keberhasilan dan mencapai hasil yang telah ditentukan. Senada dengan pernyataan tersebut, Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin merupakan peraturan yang berlaku di antara karyawan untuk dalam suatu perusahaan, yang membuat mereka secara sukarela mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Pegawai

Sumardjo dan Priansa (2018:193) mengenai kinerja sebagai tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan ketika sedang melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Kinerja juga dapat dilihat sebagai cara keterampilan dipraktekkan dan sebagai hasil yang dicapai seorang pekerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dan melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh perusahaan tempat dia bekerja. Sementara itu, Harras et al. (2020:12) menguraikan bagaimana kinerja untuk organisasi didefinisikan sebagai output kerja yang baik dalam proses kerja yang digunakan sebagai alat ukur keberhasilan sejumlah upaya tertentu yang terdiri dari kerja keras, integritas, dan dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Teknik *non-probability sampling* digunakan dalam penelitian ini sebagai metode pengambilan sampel. Seluruh pegawai BAKESBANGPOL Kota Bandung yang berjumlah 60 pegawai dijadikan responden pada penelitian ini. Pendistribusian survei/angket, melakukan wawancara, dan melakukan tinjauan literatur dilakukan untuk pengumpulan data. Penelitian ini diteliti menggunakan *software* IBM SPSS ver. 26 dengan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40070397
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.104
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

Memperlihatkan hasil temuan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan perolehan signifikansinya $0,095 > 0,05$. Maka disimpulkan variabel yang terdapat dalam regresi berdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.576	4.053		1.129	.264
	Kompetensi	-.111	.090	-.164	-1.236	.221
	Disiplin Kerja	.033	.084	.052	.393	.696

Memperlihatkan hasil temuan pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dengan perolehan signifikansi Kompetensi (X_1) 0,221 > 0,05 serta Disiplin Kerja (X_2) 0,696 > 0,05. Dikarenakan nilai signifikansi uji Glejser pada kedua variabel independen adalah > 0,05, maka ditentukan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada dua variabel independen yang diteliti.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi	.974	1.027
Disiplin Kerja	.974	1.027

Memperlihatkan hasil temuan pengujian multikolinieritas dengan *tolerance* pada Kompetensi (X_1) maupun Disiplin Kerja (X_2) 0,974 > 0,1. Selanjutnya, diperoleh VIF pada Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) 1,027 < 10. Karena keseluruhan *tolerance* > 0,1 serta keseluruhan VIF < 10, sehingga ditentukan tidak mengalami multikolinieritas antara kedua variabel independen yang diteliti.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.412	6.337		4.957	.000
Kompetensi	.679	.141	.446	4.833	.000
Disiplin Kerja	.719	.131	.505	5.475	.000

Hasil yang diperoleh sebesar 31,412. Kemudian, nilai koefisien pada Kompetensi (X_1) 0,679 dan Disiplin Kerja (X_2) 0,719. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini diwakili oleh formula berikut : $Y = 31,412 + 0,679X_1 + 0,719X_2$. Konstanta = 31,412 : Apabila Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai konstan, diprediksikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai 31,412. Koefisien Kompetensi (X_1) = 0,679 : Apabila Kompetensi (X_1) mengalami peningkatan dan variabel independen yang lain konstan, diprediksikan bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebanyak 0,679. Koefisien Disiplin Kerja (X_2) = 0,719 : Apabila Disiplin Kerja (X_2) mengalami peningkatan dan variabel bebas yang lain konstan, diprediksi bahwa Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebanyak 0,719.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis dengan Cara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	31.412	6.337		4.957	.000
	Kompetensi	.679	.141	.446	4.833	.000
	Disiplin Kerja	.719	.131	.505	5.475	.000

Memperlihatkan hasil temuan pengujian hipotesis parsial dengan perolehan keputusan 1) Pengujian hipotesis dengan cara parsial terhadap variabel Kompetensi (X_1) : Pada Kompetensi (X_1) memperoleh t_{hitung} (4,833) > t_{tabel} (2,002) serta signifikansinya (0,000) < 0,05. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dengan cara parsial kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada BAKESBANGPOL Kota Bandung secara signifikan. 2) Pengujian hipotesis dengan cara parsial terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) : Pada Disiplin Kerja (X_2) memperoleh t_{hitung} (5,475) > t_{tabel} (2,002) serta signifikansinya (0,000) < 0,05. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dengan cara parsial kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis dengan Cara Simultan

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	378.944	2	189.472	31.761	.000
	Residual	340.039	57	5.966		
	Total	718.983	59			

Pengujian hipotesis simultan dengan perolehan F_{hitung} (31,761) > F_{tabel} (3,159) serta signifikansinya (0,000) < 0,05. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dengan cara simultan kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan disiplin kerja.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.726 ^a	.527	.510	2.442

Pengujian koefisien determinasi dengan perolehan *R Square* 0,527 atau 52,7%. Oleh sebab itu, diketahui variabel kompetensi maupun disiplin kerja berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung dengan persentase 52,7%. Sementara itu, persentase pengaruh lainnya sebesar 47,3% terpengaruh atas faktor lainnya yang tidak dipilih untuk diteliti pada studi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui dari hasil temuan uji secara parsial, Kompetensi (X_1) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di BAKESBANGPOL Kota Bandung secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari t_{hitung} (4,833) > t_{tabel} (2,002) serta signifikansi (0,000) < 0,05. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Penelitian yang dilakukan oleh

Isrofani dan Chaerudin (2021) terhadap 74 responden menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kabaya Indonesia secara signifikan yang dibuktikan dari $t_{hitung} (5,270) > t_{tabel} (1,66)$ serta signifikansinya $(0,000) < 0,05$. Ketika sebuah instansi tidak memiliki pekerja dengan banyak pengetahuan, instansi tersebut akan kehilangan pendapatan yang seharusnya diperoleh dari pekerja tersebut (Wulansari, Meilita & Ganesan, 2020). BAKESBANGPOL Kota Bandung mengalami penurunan kompetensi yang tercermin dari rekrutmen pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan sehingga mayoritas pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang rendah, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai belum sesuai dengan penempatan/mutasi yang ditugaskan, ketidakseimbangan beban kerja pada sebagian pegawai yang disebabkan oleh kegagalan instansi untuk mengelola beban kerja yang memadai, serta kualifikasi pendidikan yang belum memadai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui dari hasil temuan uji secara parsial, Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di BAKESBANGPOL Kota Bandung secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} (5,475) > t_{tabel} (2,002)$ serta signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Kholilah *et al.* (2022) juga memperoleh penelitian yang sejalan dengan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel sebagai objek penelitiannya. Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa secara signifikan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang dibuktikan dari $t_{hitung} (3,637) > t_{tabel} (2,009)$ serta signifikansinya $(0,001) < 0,05$. Disiplin kerja harus senantiasa dievaluasi oleh instansi untuk mendukung kelancaran seluruh fungsi organisasi sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal tanpa ada hambatan yang berarti. BAKESBANGPOL Kota Bandung mengalami penurunan tingkat kedisiplinan yang tercermin dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang meningkat setiap tahunnya serta masih adanya pegawai yang datang terlambat sehingga berdampak pada turunnya tingkat kinerja.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui dari hasil temuan uji secara simultan, Kompetensi (X_1) maupun Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) di BAKESBANGPOL Kota Bandung secara signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari $F_{hitung} (31,761) > F_{tabel} (3,159)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka disimpulkan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Studi lain oleh Tritanti dan Hermana (2022) menemukan bahwa kinerja staf pada Kantor Pusat Perum Jasa Tirta II Kab. Purwakarta sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja dengan persentase 74,2%. Kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung mengalami penurunan yang dibuktikan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang masih fluktuatif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum cukup optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai di BAKESBANGPOL Kota Bandung disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kompetensi yang menurun terlihat dari rekrutmen pegawai yang belum sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan sehingga mayoritas pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang rendah, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai belum sesuai dengan penempatan/mutasi yang ditugaskan, ketidakseimbangan beban kerja pada sebagian pegawai yang disebabkan oleh kegagalan instansi untuk mengelola beban kerja yang memadai,serta kualifikasi pendidikan yang belum memadai. Selain itu, tingkat

ketidakhadiran pegawai yang meningkat setiap tahunnya serta masih adanya pegawai yang datang terlambat menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih mengalami penurunan dikarenakan kurangnya kedisiplinan yang diterapkan oleh para pekerja.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Kemudian, secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Fifteenth Edition). New York: Kogan Page.
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2021). Perceived Understanding of Supply Chain Integration, Communication, and Teamwork Competency in the Global Manufacturing Companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa*. Pamulang: Unpam Press. <https://repository.unpam.ac.id/8651/>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. von. (2018). *Organizational Behavior* (Eighth Edition). New York: McGraw-Hill Education. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1248450>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>
- Revita, M., Makmur, A., & Surayya. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Sigi. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 3430–3439. <https://core.ac.uk/download/pdf/298091264.pdf>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia (Konsep-Konsep Kunci)*. Bandung: Alfabeta. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3882
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/359638/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., & Yani, T. I. I. (2020). *Perilaku Organisasi (Di Era Revolusi Industri 4.0)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/83>
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Depok: PT RajaGrafindo Persada. <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2307>
- Wulansari, P., Meilita, B., & Ganesan, Y. (2020). The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee (Case Study on Head Office Lampung

- Bank). *ATLANTIS PRESS: Advances in Economics, Business and Management Research*, 117, 236–239. Diambil dari <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.050>
- Wulansari, Puspita, Alfian, R. M., & Ganesan, Y. (2019). The Effect of Competence and Emotional Intelligence on Employee Performance in XXX Bank. *ATLANTIS PRESS: Advances in Economics, Business and Management Research*, 65, 528–530. Diambil dari <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.113>
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. https://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19365