



Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara

Zaqiyah Nur Afifah^{1*}, Supardi Supardi², Agus Dharmanto³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: zaqiyahnurafifah@gmail.com¹, supardi.tahir@gmail.com², agus.dharmanto@dsn.ubharajava.ac.id³

Alamat: Jl. Harsono RM No.67, RT.2/RW.4, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12550

*Korespondensi penulis: zaqiyahnurafifah@gmail.com

Abstract. *This research aims to measure the direct and indirect influence of competence on employee performance through work discipline. This research uses quantitative research methods with the subjects being employees of the North Tambun District Office. The population in this study was 43 employees and the sample size was 43 respondents using the saturated sampling technique formula. The design used in this research is hypothesis testing using the statistical tool SPSS version 26. The results of the research show that competence has no effect on employee performance with a t value of $1.411 > 2.01954$, competence has an effect on work discipline with a t value of $3.983 > 2.01954$, work discipline has an effect on employee performance with a t value of $5.627 > 2.01954$, and the indirect influence of competence on employee performance through work discipline has an effect with a total effect value greater than the direct effect of $0.563 > 0.215$.*

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan subjek pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan rumus teknik sampling jenuh. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t $1,411 > 2,01954$, kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai t $3,983 > 2,01954$, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t $5,627 > 2,01954$, dan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja berpengaruh dengan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung $0,563 > 0,215$.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan segala hal yang berkaitan dengan semua aktivitas yang ada didalam organisasi, instansi atau perusahaan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peran penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan untuk menentukan suatu keberhasilan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan itu dimulai dari pengelolaan sumber daya manusianya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Tun, 2019). Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan berdampak terhadap kualitas pelayanan. Oleh karena itu mamaksimalkan kinerja pegawai akan menciptakan kepuasan dan kesejahteraan masyarakat yang memiliki kebutuhan atau kepentingan. Kinerja perusahaan dapat dicapai berdasarkan pencapaian kinerja karyawannya (Supardi & Wibawa, 2022).

Setelah melakukan wawancara awal dengan Bapak H. Najmuddin, S.Ag, M.Ling selaku camat tambun utara, dan beberapa sub bagian. Peneliti menemukan kondisi pada Kantor Kecamatan Tambun Utara yang sudah meningkat dengan beberapa pengurusan surat dalam bentuk digital tetapi masih ada pegawai yang kurang mengerti dalam mengaplikasikannya. Dan absensi yang menggunakan finger print dengan harapan para pegawai datang dan pulang sesuai jam operasional kantor, tetapi masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Akibatnya masih terjadi ketidakdisiplinan pegawai yakni keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai yang menyebabkan kurangnya kualitas dalam bentuk pelayanan yang seharusnya memberikan kenyamanan yang baik kepada pengguna jasa. Beberapa pegawai dalam melakukan pelayanan bersikap kurang baik. Hal ini menggambarkan kompetensi pegawai yang masih rendah.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman et al., 2021). Pada Kantor Kecamatan Tambun utara lemahnya kedisiplinan para pegawai yang perlu mendapat perhatian dimana sebagian pegawai masih ada yang menunda-nunda pekerjaan, dan masih ada yang tidak taat pada aturan jam absensi seperti datang melebihi waktu yang ditentukan yakni jam 07.30 dan pulang lebih cepat sebelum waktunya yaitu jam 15.30. Bahkan ada beberapa pegawai juga yang tidak melakukan absensi kehadiran. Jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tambun Utara yaitu 43 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 19 orang dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 24 orang. Berikut ini peneliti lampirkan rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Tambun Utara pada Juli 2023 – Februari 2024.

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Kecamatan Tambun Utara
Bulan Juli 2023 - Februari 2023**

| Bulan | Datang Terlambat (org) | Pulang Cepat (org) |
|------------|------------------------|--------------------|
| Juli | 13 | 15 |
| Agustus | 16 | 14 |
| September | 12 | 15 |
| Oktober | 14 | 12 |
| November | 18 | 13 |
| Desember | 19 | 15 |
| Januari | 15 | 17 |
| Februari | 13 | 11 |
| Rata-rata | 15 | 14 |
| Persentase | 34% | 32% |

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Pada tabel 1 terdapat bahwa ada beberapa pegawai yang masih tidak tertib dalam kedisiplinan. Rata-rata pegawai yang datang terlambat sebanyak 34% dan pulang cepat sebanyak 32% dalam Bulan Juli 2023 - Februari 2024. Dilihat dari tingkat ketidaksiplinan pegawai hal ini dapat mengganggu kualitas kerja pegawai sehingga dapat membuat pelayanan kepada masyarakat kurang optimal.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Chairunnisah et al., 2021). Kompetensi karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam meminimalisir kesalahan dan juga kerugian karena para karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan atas segala tugas-tugasnya (Mahestri et al., 2022). Terlihat pada Kantor Kecamatan Tambun Utara, dimana ditemukan permasalahan beberapa pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, adanya kesenjangan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dilihat dari segi kompetensi sebagian pegawai berlatar belakang pendidikan SMA dan kurangnya ilmu pengetahuan dalam penggunaan dan pengelolaan komputerisasi, serta sebagian pegawai belum mengerti atas perintah yang diberikan atasan sehingga menghambat kinerja yang dihasilkan. Berikut ini peneliti lampirkan pendidikan terakhir pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (org) | Persentase (%) |
|--------------------|--------------|----------------|
| SLTP | 1 | 2.33% |
| SLTA | 22 | 51.16% |
| D3 | 1 | 2.33% |
| S1 | 16 | 37.21% |
| S2 | 3 | 6.98% |
| Total | 43 | 100% |

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Berdasarkan pada tabel 2 bahwa tingkat pendidikan pegawai yaitu paling banyak pada tingkat SLTA yaitu 51,16%. Bahkan ada yang menyandang tingkat SLTP. Tingkat pendidikan masih sangat rendah sehingga kompetensi pegawai masih belum maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu fokus meneliti secara signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini mencoba menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja sebagai mediator pada hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan latar belakang masalah pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.**

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Budiyanto & Mochklas, 2020).

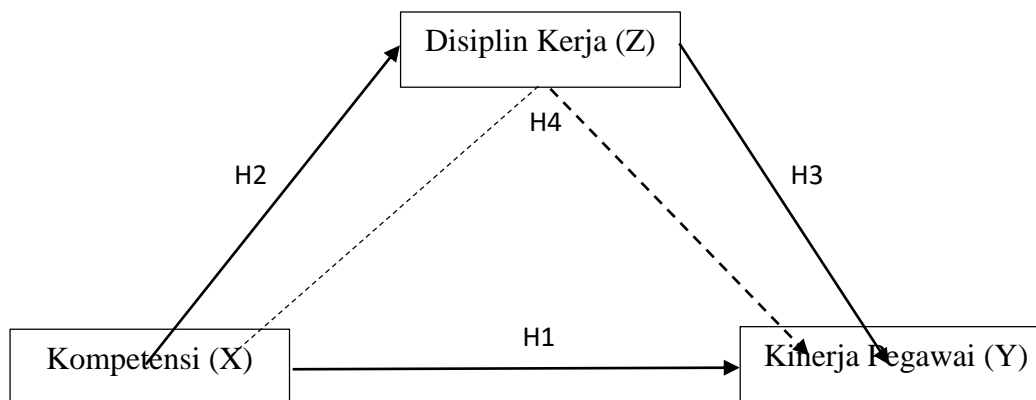
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Lijan, 2019). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi yang artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik organisasi atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kompetensi

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (W Enny, 2019). Saat ini kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi.

Kerangka Konseptual



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

- H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara
- H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara
- H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara
- H4 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian sebagai proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, serta analisis data. Gambaran dalam penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mencapai sesuatu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data sebagai informasi pertama dikumpulkan sendiri yang bersumber dari seseorang atau hasil eksperimen dalam subjek penelitian (first hand). Data sekunder merupakan data pendukung berupa data tertulis yang didapat secara tidak langsung melalui buku, dokumen, jurnal atau artikel yang terkait dengan topik penelitian (second hand) (Abdullah et al., 2021).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Data yang sudah terkumpul diolah menggunakan program SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X)

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Kelayakan |
|----------------|------------|----------|---------|-----------|
| Kompetensi (X) | X.1 | 0,650 | 0,3008 | Valid |
| | X.2 | 0,731 | 0,3008 | Valid |
| | X.3 | 0,386 | 0,3008 | Valid |
| | X.4 | 0,521 | 0,3008 | Valid |
| | X.5 | 0,442 | 0,3008 | Valid |
| | X.6 | 0,559 | 0,3008 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 3 memperlihatkan bahwa r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator kompetensi (X) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Sehingga disimpulkan bahwa 6 butir pernyataan yang ada pada variabel kompetensi dinyatakan valid, sehingga pengukuran variabel kompetensi dapat dilakukan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Kelayakan |
|--------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Disiplin Kerja (Z) | Z.1 | 0,514 | 0,3008 | Valid |
| | Z.2 | 0,398 | 0,3008 | Valid |
| | Z.3 | 0,391 | 0,3008 | Valid |
| | Z.4 | 0,394 | 0,3008 | Valid |
| | Z.5 | 0,420 | 0,3008 | Valid |
| | Z.6 | 0,739 | 0,3008 | Valid |
| | Z.7 | 0,456 | 0,3008 | Valid |
| | Z.8 | 0,608 | 0,3008 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 4 memperlihatkan bahwa r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator disiplin kerja (Z) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, sehingga pengukuran variabel disiplin kerja dapat dilakukan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Kelayakan |
|---------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Z.1 | 0,573 | 0,3008 | Valid |
| | Z.2 | 0,595 | 0,3008 | Valid |
| | Z.3 | 0,554 | 0,3008 | Valid |
| | Z.4 | 0,463 | 0,3008 | Valid |
| | Z.5 | 0,421 | 0,3008 | Valid |
| | Z.6 | 0,571 | 0,3008 | Valid |
| | Z.7 | 0,521 | 0,3008 | Valid |
| | Z.8 | 0,485 | 0,3008 | Valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 5 memperlihatkan bahwa r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pernyataan dari indikator kinerja pegawai (Y) memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, sehingga pengukuran variabel kinerja pegawai dapat dilakukan.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria | Kelayakan |
|----|-----------------|------------------------|----------|-----------|
| 1. | Kompetensi | 0,718 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Disiplin Kerja | 0,696 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kinerja Pegawai | 0,712 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 6 diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompetensi sebesar 0,718, variabel disiplin kerja sebesar 0,696, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,712. Dari hasil uji reliabilitas hasil tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari kriteria yakni 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel (dapat diandalkan), sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

| Monte Carlo | Sig | Kelayakan |
|-------------|------|-----------|
| 0,287 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Dari hasil tabel 7 pada uji normalitas bahwa dengan menggunakan pendekatan Monte Carlo. Dengan nilai sig $0,287 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Jadi tidak dapat menolak hipotesis yang mengatakan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

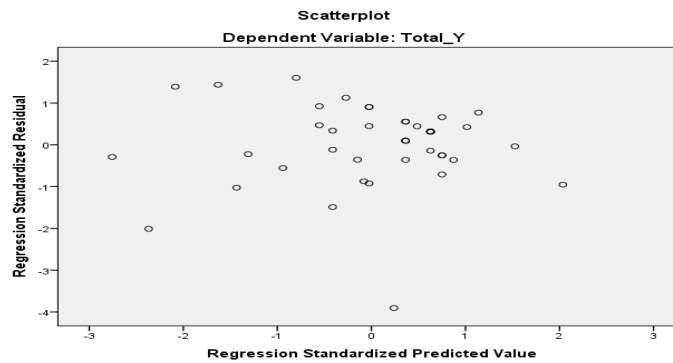
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Perhitungan | | Kelayakan |
|----------------|------------------|-------|-------------------------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF | |
| Kompetensi | 0,721 | 1.387 | Tidak Multikolinearitas |
| Disiplin Kerja | 0,721 | 1.387 | Tidak Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh pada variabel kompetensi adalah 0,721 dan nilai VIF 1,387, pada variabel disiplin kerja nilai *tolerance* yang diperoleh yaitu 0,721 dan nilai VIF 1,387. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas karena kriteria nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada gambar tersebar acak yaitu di atas, di bawah dan di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Autokolerasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .679 ^a | .460 | .433 | 2.188 | 1.692 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel Durbin Watson jumlah sampel (N) = 43 pegawai, jumlah variabel bebas 2 (k) dan dengan menggunakan signifikansi 5% diperoleh nilai $du = 1,609$ dan nilai $dl = 1,415$. Dapat dilihat bahwa nilai DW lebih besar dari batas atas (du) = 1,609 dan kurang dari $4 - du = 4 - 1,609 = 2,391$. Dengan kriteria $du < dw < 4 - du = 1,606 < 1,692 < 2,391$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Statistik

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis menggunakan tingkat signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ dan distribusi frekuensi $(df) = n - 2 = 43 - 2 = 41$ dan diperoleh t-tabel sebesar 2,01954. Hasil dari uji-t ini menggunakan program SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t

| Variabel | t | | Sig | |
|----------------------------------|---------------------|--------------------|-------|------|
| | t _{hitung} | t _{tabel} | Hasil | 5% |
| Kompetensi – Kinerja Pegawai | 1,411 | 2,01954 | 0,166 | 0,05 |
| Kompetensi – Disiplin Kerja | 3,983 | 2,01954 | 0,000 | 0,05 |
| Disiplin Kerja – Kinerja Pegawai | 5,627 | 2,01954 | 0,000 | 0,05 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26, (2024)

b. Pengujian Hipotesis 1

- H_{01} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H_{a1} = Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar $1,411 < t_{tabel} 2,01954$. Besarnya signifikan $0,166 > 0,05$ artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 1 H_0 diterima H_a ditolak, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara statistik tidak teruji.

c. Pengujian Hipotesis 2

- H_{02} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja
- H_{a2} = Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi terhadap disiplin kerja sebesar $3,983 > t_{tabel} 2,01954$. Besarnya signifikan $0,000 > 0,05$ artinya kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hipotesis 2 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan secara statistik teruji.

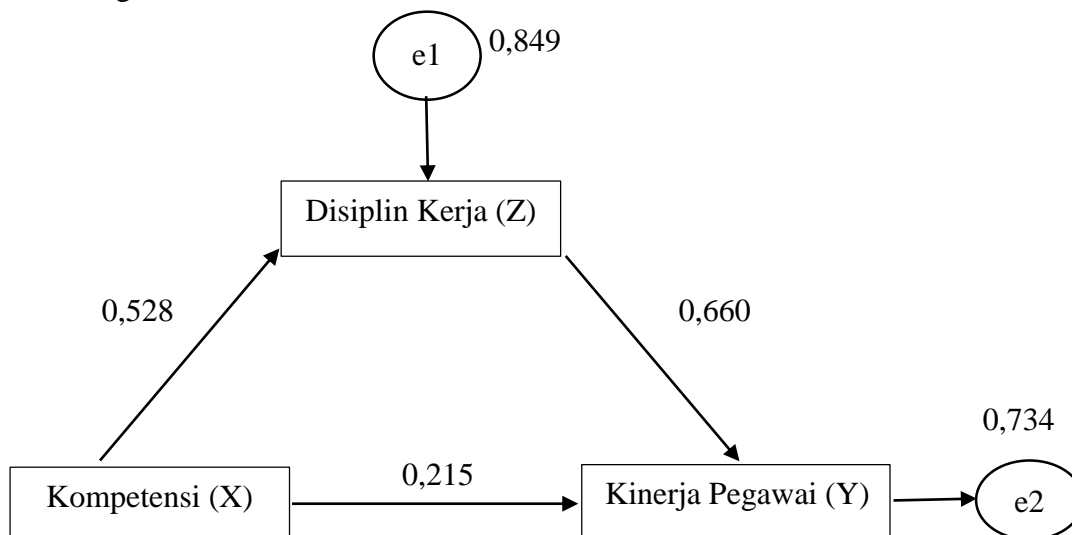
d. Hipotesis 3

- H_{03} = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H_{a3} = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $5,627 > t_{tabel}$ 2,01954. Besarnya signifikan $0,000 > 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara statistik teruji.

2. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (*Path Analysis*)

Uji *path analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam suatu penelitian. *Path analysis* dalam penelitian ini dapat diketahui melalui *Standardized Coefficients* pada Uji t, sehingga *path analysis* dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Gambar 3. Hasil Path Analysis

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh langsung variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,215 (*standardized coefficient* β). Pengaruh tidak langsung dapat diketahui melalui hasil perkalian antara pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap disiplin kerja dengan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Path Analysis

| Variabel | Pengaruh | | |
|---|----------|---------------------|-----------------------|
| | Langsung | Tidak Langsung | Total |
| Kompetensi → Kinerja Pegawai | 0,215 | - | - |
| Kompetensi → Disiplin Kerja | 0,528 | - | - |
| Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai | 0,660 | - | - |
| Kompetensi → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai | - | 0,528x0,660 = 0,348 | 0,215 + 0,348 = 0,563 |

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan, besarnya nilai $e1 = \sqrt{1 - 0,279} = 0,849$ dan besarnya $e2 = \sqrt{1 - 0,460} = 0,734$. Dapat diketahui pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi yaitu sebesar 0,348, sehingga pengaruh total yaitu sebesar 0,563 yang berarti bahwa pengaruh total memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hipotesis 4 H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Hipotesis 4 yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan secara statistik teruji.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis oleh peneliti mengenai kompetensi sebagai variabel X, kinerja pegawai sebagai variabel Y, dan disiplin kerja sebagai variabel Z, sehingga peneliti menarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Kompetensi secara parsial tidak dapat memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. Meskipun pegawai memiliki pengetahuan yang rendah tentang alat komputer, tetapi pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat.
2. Kompetensi secara parsial dapat mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. Dengan sikap profesional yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja.

3. Disiplin kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. Dengan tanggung jawab tinggi yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik.
4. Hasil uji *path analysis*, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh total, sehingga disiplin kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. Hal ini dapat dikatakan jika sikap yang dimiliki pegawai itu profesional dapat menjadikan pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi maka kualitas pekerjaan pegawai menjadi lebih baik. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi yang sesuai dan disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi
 - a. Mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi merupakan hal yang wajib bagi setiap pegawai. Dengan tingkat disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan lebih bagus dan visi misi instansi pun akan terwujud.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja. Penyelesaian pekerjaan yang cepat dapat terhindar dari keterlambatan penyelesaian pembuatan surat-surat. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat.
2. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya Program Studi Manajemen.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan metode lain dan variabel bebas lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan atau indikator-indikator yang belum terdapat pada penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Ummul, A., Suryadin, H., Zahara, F., & Meilida, S. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. In S. Nanda (Ed.), Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Almar, I., Alam, S., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada sekretariat DPRD. *Jurnal Magister Manajemen Nobel*, 3, 802–817. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/2906/1539>
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen kinerja (Meningkatkan keunggulan bersaing). In A. Metik (Ed.), Unipma Press.
- Bagudek Tumanggor, & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. In M. Ahmad (Ed.), CV. AA. RIZKY.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In Taufik, Abdullatif, & Masruroh (Eds.), Widina Bhakti Persada Bandung.
- Didi Wandu, & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BONDOWOSO, Nur Kholis, P., Abdurachman Saleh Situbondo, Edy Kusnadi, U., Randika Fandiyanto, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2022). Pengaruh diklat dan kompetensi ASN terhadap kinerja ASN melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(9), 1812–1824.
- Gede Suwindia, & Kurnia Wati, N. N. (2021). Kinerja pegawai ditinjau dari faktor kepemimpinan moderat berlandaskan Tri Kaya Parisudha, sikap sosial, dan kemampuan kerjasama. In A. Gede (Ed.), MPU Kuturan Press.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Haryanto, D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). The effect of competency and compensation on employee performance at UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada bidang kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada biro umum kantor gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Ismail Hajjali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Josiah, F., & Fahrizi. (2023). Membangun kinerja pegawai dengan kompetensi dan sistem jaringan. In W. Darmawan (Ed.), *Eurika Media Aksara*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja sumber daya manusia: Konsep & studi kasus. In CV. AA. RIZKY.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial)*, 17(2), 316–326. <http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/1810>
- Lijan, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. In D. R. Suryani (Ed.), PT. Bumi Aksara.
- Lilis Suharti. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Sejahtera Bersama. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 237–243. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1101>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 170–177.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>

- Meithiana, I. (2017). *Keberhasilan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5>