Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026,, Page: 43172-43178

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara Kota Pagar Alam

Rice Veronica[1], Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M[2], Laili Dimyati, S.E., M.Si[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo Kota Pagar Alam
Corresponding Author: Rice Veronica, e-mail: riceveronica28@gmail.com

Published: July , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara Kota Pagar Alam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara yang berjumlah 37 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS Version 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05; (3) Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 9,335 dan signifikansi 0,001 < 0,05; (4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar instansi terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan serta memperkuat disiplin kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelayanan Publik

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the North Pagar Alam District Office, Pagar Alam City. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study were all employees at the North Pagar Alam District Office, totaling 37 people, and the entire population was used as the research sample (saturated sampling). Data collection techniques were carried out through questionnaires, observation, and documentation. Data analysis techniques used included validity test, reliability test, classical assumption test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination using SPSS Version 26. The results showed that: (1) Competence has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.037 < 0.05; (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.025 < 0.05; (3) Competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with F-count of 9.335 and significance of 0.001 < 0.05; (4) The coefficient of determination (R^2) of 0.354 indicates that competence and work discipline are able to explain 35.4% of the variation in employee performance, while the remaining 64.6% is influenced by other factors outside the study. Based on these results, it is recommended that the institution continues to improve employee competence through training and development and strengthen work discipline through supervision and consistent enforcement of regulations to optimize employee performance in providing public services.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management, Public Service

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan PNS yang merupakan unsur aparatur negara dan berperan sebagai abdi negara serta abdi masyarakat. PNS dituntut untuk dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan. Peran pegawai pemerintah sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan untuk kepentingan publik. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah instansi, memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah, karena begitu banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, cara kerja pemimpin, pelatihan dan pengembangan diri pegawai, gaji, upah, serta insentif yang juga sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2019).

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Jika pegawai kurang memenuhi standar hadir kerja maka pekerjaan akan terganggu dan tidak selesai dengan tepat waktu. Oleh karena itu, kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan kinerja pegawai, sebab kompetensi pegawai menggambarkan kemampuan dan kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap organisasi baik instansi maupun perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya sering menghadapi permasalahan sumber daya manusia (Setiadiputra, 2017).

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap sumber daya manusia yang mencakup sisi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Setiadiputra, 2017:18). Disiplin kerja sebagai fungsi operatif MSDM memiliki peran penting karena semakin baik disiplin pegawai dalam suatu instansi maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik akan menciptakan pegawai yang berkualitas dan loyal terhadap organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Faktor kompetensi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena kompetensi yang baik akan membantu pegawai melaksanakan tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawabnya, sedangkan disiplin kerja mendorong terciptanya ketertiban serta kepatuhan terhadap aturan organisasi (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya optimal. Dari data absensi pegawai bulan Januari hingga September 2025, rata-rata tingkat keterlambatan pegawai masih cukup tinggi. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem administrasi berbasis komputer, serta masih terdapat kekurangan dalam penguasaan tugas-tugas teknis sesuai bidang masing-masing. Selain itu, tingkat kedisiplinan pegawai juga masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada belum maksimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Faksa (2018), kompetensi merupakan keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, continue (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Yusup (2021:4) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Sedarmayanti dalam Prayogi (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan kerja, dan kemampuan teknis yang baik terbukti mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan berkualitas.

Menurut Wibowo (2022:273), indikator kompetensi meliputi:

1. **Motif**: sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. **Sifat**: karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. **Konsep diri**: sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. **Pengetahuan**: informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. **Keterampilan**: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan, norma, dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi, yang diwujudkan melalui perilaku yang konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lubis dan Jaya (2019:289), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Mangkunegara (2019:129) mendefinisikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2019), indikator disiplin kerja meliputi:

1. **Tujuan dan kemampuan**: kesesuaian tujuan yang dibebankan dengan kemampuan karyawan.
2. **Teladan pimpinan**: contoh baik dari pimpinan dalam berdisiplin.
3. **Balas jasa**: gaji dan kesejahteraan yang memberikan kepuasan kerja.
4. **Keadilan**: perlakuan yang sama terhadap seluruh karyawan.
5. **Waskat (pengawasan melekat)**: pengawasan langsung dari atasan.
6. **Sanksi hukuman**: konsekuensi bagi pelanggar peraturan.
7. **Ketegasan**: keberanian pimpinan dalam menegakkan aturan.
8. **Hubungan kemanusiaan**: hubungan harmonis antar pegawai.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:4), kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2017:67), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. **Kualitas kerja**: mutu hasil kerja, tingkat kesalahan, kerapihan.
2. **Kuantitas kerja**: jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
3. **Kehandalan**: kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dengan konsistensi dan tanggung jawab.
4. **Sikap kooperatif**: kesediaan pegawai untuk bekerja sama, bersikap positif, dan mendukung tugas bersama.

2.4 Hubungan Antar Variabel

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Kompetensi yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam memahami tanggung jawab serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya juga akan semakin baik (Surianto, 2021).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, sehingga kinerjanya akan meningkat (Ajabar, 2020).

Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Kompetensi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi menentukan kemampuan teknis dan pengetahuan pegawai, sedangkan disiplin kerja membentuk sikap tanggung jawab dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Apabila keduanya berjalan seimbang, maka akan tercipta kinerja pegawai yang maksimal.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Tumanggor & Girsang (2021) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Suarniti & Bagia (2022) dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Misrania & Maryadi (2022) dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam menemukan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka dan analisisnya menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Elvera & Astarina, 2021).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara, yang beralamat di Jalan Kombes H. Umar No. 32, Basemah Serasan, Kota Pagar Alam, Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2026 sampai dengan Mei 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pagar Alam Utara yang berjumlah 37 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi (sampling jenuh) karena jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin memperoleh data yang komprehensif (Sugiyono, 2019).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. **Kuesioner**: pemberian pernyataan tertulis kepada responden dengan skala Likert 1-5.
2. **Observasi**: pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
3. **Dokumentasi**: pengumpulan data sekunder dari dokumen instansi.

4. **Studi Pustaka**: pengumpulan teori dari buku dan jurnal terkait.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

1. Uji validitas dan reliabilitas instrumen
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
3. Analisis regresi linear berganda
4. Analisis koefisien korelasi dan determinasi
5. Uji t (parsial) dan uji F (simultan)

Pengolahan data menggunakan program SPSS Version 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 37 responden, karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	48,6%
	Perempuan	19	51,4%
Usia	20-25 tahun	6	16,2%
	26-30 tahun	5	13,5%
	31-35 tahun	3	8,1%
	36-40 tahun	13	35,1%
	>41 tahun	10	27,0%

Dominasi responden perempuan (51,4%) dan usia produktif 36-40 tahun (35,1%) menunjukkan karakteristik pegawai yang matang dan memiliki pengalaman kerja yang cukup.

4.2 Uji Instrumen

Uji Validitas: Berdasarkan hasil uji validitas dengan r tabel 0,324 (n=37, α=0,05), seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Pada variabel Disiplin Kerja (X2), satu item dinyatakan tidak valid (r hitung 0,143 < 0,324) sehingga dikeluarkan dari analisis.

Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel: Kompetensi 0,839; Disiplin Kerja 0,833; dan Kinerja Pegawai 0,807. Seluruh nilai > 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Berdasarkan uji Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi 0,056 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance untuk X1 dan X2 masing-masing 0,796 (>0,10) dan VIF 1,256 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan scatterplot, titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$\mathbf{Y = 4{,}831 + 0{,}265X_1 + 0{,}179X_2}$$

Interpretasi:

- Konstanta 4,831: jika kompetensi dan disiplin kerja bernilai 0, kinerja pegawai sebesar 4,831.
- Koefisien X_1 0,265: setiap peningkatan kompetensi 1 satuan meningkatkan kinerja 0,265.

- Koefisien X_2 0,179: setiap peningkatan disiplin kerja 1 satuan meningkatkan kinerja 0,179.

4.5 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi antara kompetensi dan kinerja pegawai sebesar 0,499 (signifikansi 0,002), sedangkan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,515 (signifikansi 0,001), keduanya menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,354 atau 35,4%, artinya kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 35,4%, sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

4.6 Uji Hipotesis

Uji t (Parsial):

- Variabel Kompetensi (X_1): t hitung 2,172, signifikansi 0,037 < 0,05 → H_1 diterima (berpengaruh signifikan).
- Variabel Disiplin Kerja (X_2): t hitung 2,354, signifikansi 0,025 < 0,05 → H_2 diterima (berpengaruh signifikan).

Uji F (Simultan):

- F hitung 9,335, signifikansi 0,001 < 0,05 → H_3 diterima (kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan).

4.7 Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Tumanggor & Girsang (2021) dan Suarniti & Bagia (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Namun demikian, masih ditemukan pegawai yang belum menguasai keterampilan dasar seperti pengoperasian komputer, sehingga perlu peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian Misrania & Maryadi (2022) dan Sahuddin dkk (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Data absensi menunjukkan masih adanya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai, yang mengindikasikan perlunya penguatan disiplin kerja melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan: Kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang kompeten dan disiplin akan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan berkualitas.

Kontribusi kompetensi dan disiplin kerja sebesar 35,4% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, yang dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai** di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,037 < 0,05 dan koefisien regresi positif (0,265). Semakin baik kompetensi pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. **Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai** di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,025 < 0,05 dan koefisien regresi positif (0,179). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai.
3. **Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai** di Kantor Kecamatan Pagar Alam Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 9,335

dan signifikansi 0,001 < 0,05. Peningkatan kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. **Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,354** menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. **Bagi Kecamatan Pagar Alam Utara**: Diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya agar pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. **Bagi Kecamatan Pagar Alam Utara**: Diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memperkuat pengawasan, meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku, serta memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Penegakan sanksi yang konsisten bagi pelanggar aturan perlu diterapkan.
3. **Bagi Pegawai**: Diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja secara mandiri melalui belajar, mengikuti pelatihan, dan mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. **Bagi Peneliti Selanjutnya**: Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, mengingat dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan 35,4% variasi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Faksa. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Kisnadwipayana*, 6(2).

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lubis, & Jaya. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).

Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(2).

Sahuddin, M., Luthfi, M., Malik, M. T., & Amelia, A. (2023). The Influence of Competence and Work Discipline on the Performance of Government Employees. *Journal of Public Administration*, 3(1).

Setiadiputra, R. Y. P. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 16-22.

Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1).

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-5). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media.