

Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima

Kartini Aprila Indriani (*)

Achmad Agus Priyono ()**

Restu Millaningtyas (*)**

Email: rila.indriani021@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study is to determine and analyze the competence and work discipline of employee performance at the District diskominfo office. The population that will be the subject of this study is employees of Diskominfo Bima City which amounts to 41 State Civil Apparatus. The technique in determining the sample in this study uses saturated samples, where all members of the population are sampled. The reason this study used saturated samples was because the population size was small, so the sample in this study used the entire population to be used as respondents as many as 41 Civil Affairs Apparatus (ASN). The results showed that the variables of competence (X1), and work discipline (X2) had a contribution to the variable of employee performance (Y) of 0.287 or 28.7%, this showed that the percentage of contribution of the Variable of Competency and Work Discipline to the Performance of Bima Regency Diskominfo Office Employees was 28.7%, while the other 71.3% was influenced by other variables that were not in this study.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Kompetensi di Dinas merupakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Konsep pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan kantor Diskominfo dilakukan dengan melalui beberapa cara seperti, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dengan mengikuti diklat, dan mengikuti seminar-seminar. Semua pegawai PNS non PNS, serta sukarela mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan kompetensi. Pegawai Diskominfo hanya sebagian mempunyai kemampuan meningkatkan kompetensi baik berupa pendidikan dan pelatihan, sertifikasi, seminar, kursus, dan penataran. Diketahui bahwa kegiatan tersebut bertujuan untuk membantu meningkatkan kapasitas dan pengakuan kompetensi bagi pegawai yang tujuannya akhirnya adalah tercapainya kinerja yang memiliki sertifikat kompetensi sebagai bukti pengakuan kepemilikan kompetensi terstandar pada bidang yang ditekuninya.

Tingkat pendidikan dan peran pendidikan menjadi faktor terpenting dalam meningkatkan kompetensi. Melalui Pendidikan pegawai akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya.

Diskominfoستik Kabupaten Bima dalam meningkatkan disiplin pegawai dibuktikan dengan memberikan tanda kehadiran sesuai ketentuan melalui mesin absensi elektronik (fingerprint system). Perekaman wajah pegawai ASN dilakukan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Bima dengan Supervisor dan diawasi oleh BKPSDM. Perekaman kehadiran menggunakan perangkat absensi elektronik dilakukan 5 (lima) hari kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat, masing-masing dilakukan sebanyak 2 (dua) kali. Di diskominfoستik kendalanya yaitu masih ada beberapa pegawai yang tinggalnya jauh dari kantor, Diskominfoستik terletak di kota Bima sementara sebagian pegawai yang tinggal di Kabupaten, Kecamatan kayak di Bolo dan di Woha sehingga mempengaruhi intensitas disiplin masuk kerja mereka, oleh karena itu kepada mereka sering dibina diarahkan oleh pimpinan untuk bisa memahami kondisi dan keadaan. PNS yang tidak menaati kewajiban dan melanggar larangan ketentuan disiplin akan diberikan sanksi diantaranya mulai dari sanksi yang ringan hingga sanksi yang berat.

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka dapat dilihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor individual masing-masing pegawai. Seorang pegawai menjadi rajin, kreatif atau tidaknya dapat ditelusuri melalui kompetensi dan disiplin yang ada dalam dirinya. Kompetensi dan disiplin kerja yang baik mengalirkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai visi dan misi organisasi (Rivai, 2010:298). 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. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Riyanda (2017: 67) apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berjudul “**Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Diskominfoستik Kabupaten Bima**”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara 2017:67) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Edison (2016:79) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif

6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017:271) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Spencer (dalam Pramularso, 2018) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Menurut Wibowo (2011:324) dalam penelitiannya menyebutkan ada empat indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja
2. Pendidikan
3. Pengetahuan
4. Keterampilan

Disiplin Kerja

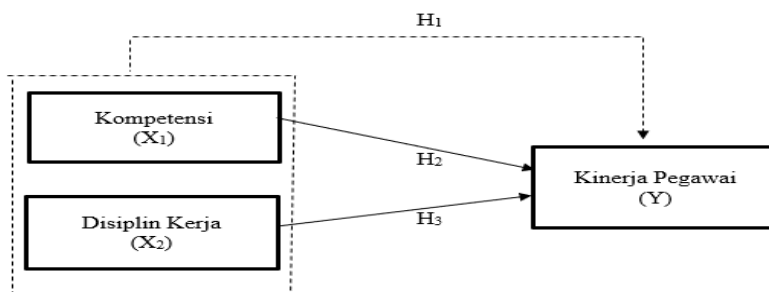
Menurut Rivai (2017:599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan rasa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut pendapat Rivai (2017:355) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner, dan disiplin kerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research). Lokasi penelitian ini dilakukan pada pegawai di Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima yang beralokasi di jalan Gajah Mada No.100, Penatoi, Kec. Mpunda, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat. 84116. Penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Januari 2023 sampai juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan dijadikan subjek dari penelitian ini adalah pegawai Diskominfo Kota Bima yang berjumlah sebanyak 41 Aparatur Sipil Negara. Teknik dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 41 Aparatur Negeri Sipil (ASN).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2019: 203) mendefinisikan instrumen yang valid sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Berdasarkan ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikan 5% dalam Priyono (2016), instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada uji validitas menunjukkan bahwa setiap data instrumen pada bagian total correlation lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat diketahui bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa reliabilitas mengarah pada sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,773	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,714	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,675	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data kelompok atau variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal, "Normalitas model regresi variabel disruptif atau residual diperiksa menggunakan uji normalitas (Ghozali, 2015).

Tabel 3 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96026827
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,082
	Negative	-,124
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,111 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) masing-masing memiliki nilai lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenieritas.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,870	1,150	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,870	1,150	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2023

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi ini terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glesjer. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikan pada masing-masing variabel > 0,05 atau 5% maka variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Glesjer	Keterangan
Kompetensi	0,125	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,177	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang disebut regresi linier berganda menggunakan satu variabel batas dan banyak variabel bebas. Regresi linier berganda sangat membantu untuk menentukan berapa banyak faktor yang terhubung dengan variabel yang diuji dapat berdampak.

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Model variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,674	8,405		1,508	0,140
X1	0,956	0,312	0,451	3,068	0,004
X2	0,434	0,376	0,169	1,154	0,256

Sumber: data diolah 2023

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta = 12,674 adalah hasil dari nilai konstanta, artinya prediksi dari Kinerja Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima.
- Koefisien regresi Kompetensi dengan nilai 0,956 (Positif), disimpulkan bahwa apabila variabel Kompetensi meningkat, maka variabel Kinerja Pegawai cenderung meningkat.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja dengan nilai 0,434 (Positif), disimpulkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja meningkat, maka variabel Kinerja Pegawai cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F

Model variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141,033	2	70,517	7,645	0,002 ^b
Residual	350,528	38	9,224		
Total	491,561	40			

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 7 pengujian secara simultan diperoleh nilai Dari tabel diatas hasil uji nilai F dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Dan hipotesis yang diajukan yaitu bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja layak digunakan untuk menduga variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji t

Model variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(X1)	0,956	0,312	0,451	3,068	0,004
(X2)	0,434	0,376	0,169	1,154	0,256

Sumber: data diolah 2023

Dari tabel 8 analisa uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sedangkan variabel disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,256 > 0,05$. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,536 ^a	0,287	0,249	3,03717

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,287 atau sebesar 28,7% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan dari Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Kantor Diskominfo Kabupaten Bima sebesar 28,7% sedangkan 71,3% lainnya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

- a. Menurut hasil analisis data uji F pada tabel 4.13 pengujian secara simultan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar (2020), Ramadhanu et al (2021), Rosalia (2021), dan Tumanggor et al (2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Menurut hasil analisis data uji t, bahwasannya dapat dinyatakan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima sehingga jika semakin meningkat kompetensi seseorang maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar (2020), Ramadhanu et al (2021), Rosalia (2021), Tumanggor et al (2021), Adilase & Subrata (2022), Dewangga & Rahardja (2022) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Menurut hasil analisis data uji t, bahwasannya dapat dinyatakan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) ditolak. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor Disiplin Kerja yang meliputi Mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Salah satu hal yang terjadi pada pegawai Kantor Diskominfo Kabupaten Bima yaitu pegawai yang tinggalnya jauh dari kantor, meskipun mereka sering terlambat dan mempengaruhi intensitas disiplin masuk kerja, mereka tetap bisa menghasilkan kinerja yang baik serta selalu menyelesaikan tugas dengan berhasil. Ketaatan pada peraturan kerja, tidak dapat menjadi satu-satunya ukuran kinerja pegawai, karena ukuran keberhasilan kinerja dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara:2000). Dengan demikian jelas bahwa hasil diatas menerangkan bahwa tidak berpengaruhnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pegawai pada Kantor Diskominfo Kabupaten Bima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Siregar (2020), Ramadhanu et al (2021), Rosalia (2021), Tumanggor et al (2021), Adilase & Subrata (2022), Dewangga & Rahardja (2022) dan Rauf & Yunus (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS dengan sampel 41 responden serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji f (simultan) dapat diketahui bahwa antara variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.
- b. Hasil pengolahan data pada uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.
- c. Hasil Pengolahan data pada uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan, Adapun Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya sejumlah 41 orang, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang sesungguhnya
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Masih terdapat beberapa variabel lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
Dinas Komunikasi Informatika, dan Statistik Kabupaten Bima diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja pegawai melalui Kompetensi dan Disiplin Kerja karena penelitian membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan keberhasilan Institusi seperti selalu memberikan atau melakukan transfer pengetahuan yang berkala tetap mengembangkan keterampilan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, dan penataran agar menjaga konsistensi kinerja pegawai yang tinggi. Dan Disiplin Kerja dapat ditingkatkan dengan seperti memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak menaati aturan dalam kedisiplinan yang berlaku. Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan institusi, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan disiplin kerja sehingga dapat mendukung kemajuan institusi di masa mendatang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan agar mendapatkan suatu model penelitian yang baik dengan didukung oleh teori yang kuat disarankan untuk lebih memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik yang diteliti.

Referensi

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JEMPPER : Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Agustini, Fauzia. 2019. “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia”. Medan: Uisu Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Kerja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Hendy Tannady. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Expert.Yogyakarta
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Hutapea, Thoha. 2015. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pramularso, E. Y., & Spencer, M. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta, II(1).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 8(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Ramadhanu, F., Rukmini, & Munawaroh. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 163–173.

- Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi , Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. 7(1), 437–444.
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Riyanda, M. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta Vol 3 No.3.
- Romberg, T. &. (2007). Mathematics. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rosalia, N. S. M. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. Jurnal Ilmiah Maksitek, 6(2), 258–261.
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210.
- Sinaga, S. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Perser) Medan. Skripsi Universitas Medan.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, L. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363>
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV ALFABETA.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya
- Suprpto, T 2009, Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tumanggor, B., Girsang, R. M., Program, D., Ekonomi, S., Fakultas, P., Universitas, E., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. 3(1), 42–55.
- Veitzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, D. W. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2), 84–94.

Kartini Aprila Indriani (*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA
Achmad Agus Priyono () Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**
Restu Millaningtyas (*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**