

## **The Impact Of Competence And Work Discipline On The Performance Of Employees At The Karawang Department Of Manpower And Transmigration**

### **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Karawang**

Puput Hermaliana<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1, 2, 3</sup>

[mn21.puputhermaliana@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.puputhermaliana@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine how employee performance is influenced by work discipline and employee competence at the Department of Human Resources and Transmigration of Karawang Regency. A total of 56 individuals participated in the data collection and testing process, using a stratified random sampling technique. Multiple linear regression analysis was employed to evaluate the data. The research findings indicate that, in addition to competence, work discipline has a significant and positive effect on employee productivity. The study yielded a p-value of 0.001 and a regression coefficient of 0.576. Competence and work discipline are key factors influencing employee productivity; with an R<sup>2</sup> value of 0.631, these two variables explain 63.1% of the variation in employee output. The study suggests that employee discipline and productivity can be enhanced in two ways: by improving competence. Therefore, employees in the organization should comply with standard regulations and participate in continuous training to boost performance.*

**Keywords:** Competence, Work Discipline, Employee Performance, Department of Manpower.

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompetensi pegawai pada Dinas Sumber Daya Manusia dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Sebanyak 56 orang berpartisipasi dalam proses pengumpulan data deskriptif dan pengujian, yang menggunakan teknik sampel acak berstrata. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menilai data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, selain kompetensi, disiplin kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas pegawai. Nilai p penelitian adalah 0,001 dan koefisien regresinya adalah 0,576. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas pegawai; dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,631, kedua faktor ini menjelaskan 63,1% dari variasi dalam output pekerja. Menurut penelitian ini, menegakkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan dua cara: dengan meningkatkan kompetensi. Dengan demikian, karyawan organisasi harus mengikuti peraturan standar dan memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan produksi.

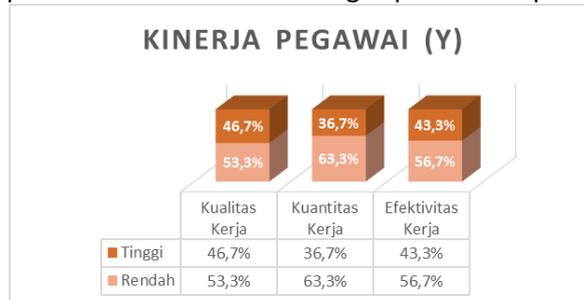
**Kata Kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Ketenagakerjaan.

### **1. Pendahuluan**

Baik instansi publik maupun swasta Indonesia harus mampu menanggapi perubahan di dunia globalisasi modern. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya bergantung pada sumber daya manusianya. Personel yang berkualitas merupakan hal yang amat penting bagi suatu instansi. Agar tetap kompetitif, instansi harus mampu menyesuaikan praktik SDM mereka dengan perkembangan terkini, terutama dalam iklim bisnis yang terus berubah. (Rahmadyah et al., 2022)

Di Kabupaten Karawang, urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (DISNAKERTRANS). Tugas utama lembaga ini adalah membantu Bupati dalam menjalankan kewenangan pemerintah daerah dan menangani berbagai masalah ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Kompetensi dan disiplin merupakan dua dari sekian banyak karakteristik yang memengaruhi seberapa baik atau buruk kinerja personel dalam organisasi pemerintah. Kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang yang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja. Pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang baik dan berkinerja baik pula. (Nabawi Rizal, 2019). Berikut Hasil pra survey mengenai Kinerja Pegawai pada Disnakertrans Karawang kepada 30 responden.

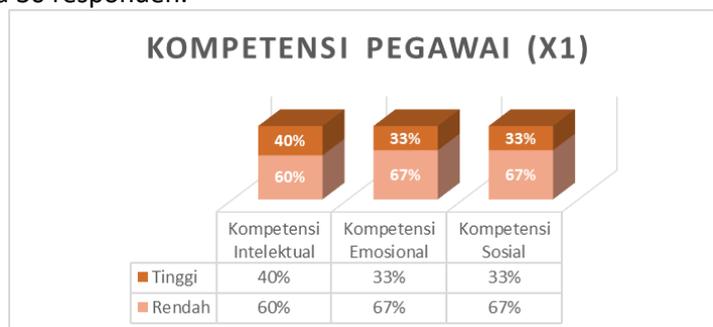


Gambar 1. Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2024.

Dalam tiga dimensi utama, hasil analisis kinerja karyawan menunjukkan dinamika yang beragam. Dalam hal kualitas kerja, 46,7% karyawan menunjukkan kinerja yang optimal, tetapi sebagian besar, 53,3%, masih berada di tingkat rendah. Dalam hal kuantitas kerja, ada tantangan yang lebih besar, dengan hanya 36,7% karyawan mencapai kinerja yang optimal, sedangkan 63,3% masih perlu meningkatkan produktivitasnya. Dalam hal efektivitas kerja, 43,3% karyawan menunjukkan kinerja optimal, tetapi sebagian besar, 56,7%, masih menghadapi kendala dalam. Untuk meningkatkan kinerja, terutama dalam hal kuantitas dan efektivitas kerja, agar lebih seimbang dengan kualitas yang dihasilkan, gambaran ini menunjukkan bahwa tindakan strategis diperlukan.

Namun, pencapaian kinerja optimal sering kali dipengaruhi oleh berbagai keadaan internal dan lingkungan. Kompetensi penting karena berkaitan dengan kapasitas dasar seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Yuyuk, 2020). Masalah kompetensi banyak dialami oleh instansi, termasuk Disnakertrans Karawang. Kompetensi yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti ekspektasi pekerjaan yang makin kompleks, kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta teknologi yang berkembang pesat. Berikut Hasil pra survey mengenai Kompetensi Pegawai pada Disnakertrans Karawang kepada 30 responden.

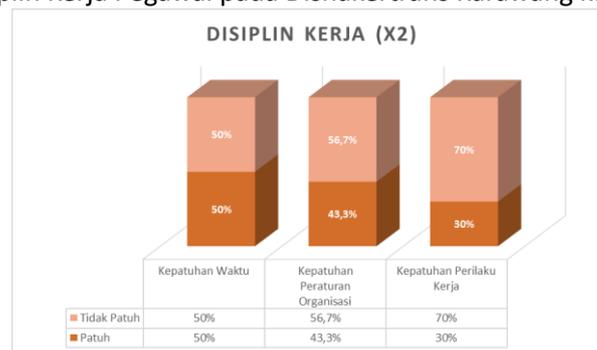


Gambar 2. Hasil Pra-Survey Kompetensi Pegawai (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2024.

Gambar 2. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kompetensi rendah pada tiga kategori utama: kompetensi intelektual (60% rendah, 40% tinggi), kompetensi emosional (67% rendah, 33% tinggi), dan kompetensi sosial (67% rendah, 33% tinggi). Persentase tingkat rendah yang paling banyak terlihat pada kompetensi emosional dan sosial.

Fungsi manajemen SDM yang paling penting, setelah kompetensi, adalah disiplin. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai di tempat kerja berkorelasi langsung dengan tingkat kedisiplinan mereka. Disiplin yang baik menunjukkan akuntabilitas seseorang untuk tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, motivasi orang untuk berusaha lebih giat dan mencapai tujuannya pun meningkat. Hal ini bermanfaat bagi instansi, karyawannya, dan masyarakat secara keseluruhan. (Sutanjar & Saryono, 2019) Masalah disiplin yang umum adalah indisipliner, yang mencakup hal-hal seperti sering datang terlambat atau tidak menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Banyak faktor, termasuk pengawasan yang tidak memadai, motivasi yang rendah, atau masalah pribadi yang menghambat pekerjaan, dapat menyebabkan hal ini. Berikut Hasil pra survey mengenai Disiplin Kerja Pegawai pada Disnakertrans Karawang kepada 30 responden.



**Gambar 3. Data Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja (X2)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2024.

Analisis indeks disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa ketiga faktor yang diukur mempunyai tingkat kepatuhan yang berbeda-beda. Terkait kepatuhan terhadap jadwal, 50% responden menyatakan kepatuhan, sedangkan 50% sisanya tidak menyatakan kepatuhan. Terkait kepatuhan terhadap aturan organisasi, ditemukan sebanyak 56,7% responden tidak mematuhi aturan organisasi, sedangkan 43,3% responden mematuhi aturan organisasi. Dalam hal kepatuhan terhadap perilaku profesional menunjukkan tingkat kepatuhan sebesar 30% tetapi 70% responden tidak mematuhi perilaku profesional. Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja masih menunjukkan adanya pelanggaran serius terutama dalam hal kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan.

Pengaruh antara kinerja karyawan dengan disiplin dan kompetensi kerja telah menjadi subjek penelitian yang saling bertentangan. Penelitian ini dilakukan oleh Sitompul et al. (2021). menyiratkan bahwa pekerja yang lebih cakap dan disiplin akan mampu bekerja lebih efisien karena kompetensi kerja dan disiplin telah terbukti berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tumanggor & Girsang (2021) juga mendukung temuan ini dengan menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut dampaknya pada kinerja sangatlah signifikan. Sebaliknya, kemampuannya untuk memberikan dampak positif, namun tidak signifikan jika dibandingkan dengan produktivitas, menurut penelitian sebelumnya oleh Asep Suherman (2021) Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Namun secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan bagaimana kompetensi (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Penulis ingin melakukan penelitian dan menulis artikel ilmiah dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang" berdasarkan permasalahan tersebut di atas.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Mencapai, menciptakan, menginspirasi, dan mempertahankan tempat kerja yang ideal untuk kinerja organisasi yang maksimal adalah tujuan manajemen sumber daya manusia, atau MSDM (Cahya & Rahmadani, 2021). Menurut (Rismayadi, 2022). Manajemen sumber daya manusia pada suatu lembaga memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi atau lembaga tersebut. Mengorganisasikan, merencanakan dan mengelola sumber daya manusia adalah suatu bidang dan seni manajemen sumber daya manusia. Menurut (Amalia Putri et al., 2022), MSDM meliputi koordinasi, perencanaan, kepemimpinan, dan pengawasan perekrutan, pelatihan, pembayaran, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemecatan staf dalam rangka mendorong tercapainya tujuan instansi, pribadi, dan kolektif.

Menurut definisi di atas dapat disintesakan, Proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pemantauan tenaga kerja untuk mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi dapat disimpulkan sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM).

### **Perilaku Organisasi**

Analisis perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dan karakteristiknya. memengaruhi kinerja di berbagai tingkatan dikenal sebagai perilaku organisasi. (Indah Sari et al., 2023). Perilaku Organisasi berfokus pada pengaruh timbal balik antara individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Abdurahman Mas'ud, 2024). Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akan menerima pekerjaan berkualitas lebih baik jika perilaku organisasi konsisten dengan kebijakan organisasi. Karyawan yang kuat menciptakan budaya kerja yang kuat. Pada akhirnya, perilaku organisasi yang efektif dan efisien akan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan damai (Marwan & Rahman, 2022)

Menurut definisi di atas dapat disintesakan, Perilaku organisasi adalah analisis perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja di beberapa tingkatan (individu, kelompok, dan organisasi), seperti yang dinyatakan dalam uraian di atas. Untuk mencapai tujuan bersama, perilaku organisasi juga mengkaji bagaimana orang dan organisasi berinteraksi.

### **Kompetensi**

Menurut (Pertiwi & Savitri, 2021) Kompetensi adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang didukung oleh sikap kerja yang konsisten dengan kriteria pekerjaan. Kompetensi mencerminkan dorongan, keterampilan, karakter dan tindakan yang memungkinkan karyawan mencapai kinerja puncak. Menurut (Wicaksana, Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A. P, 2020) Kompetensi melibatkan hubungan antara wawasan, sikap, dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mendefinisikan kapasitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimilikinya (Yuyuk, 2020)

Dari definisi di atas dapat disintesakan, Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan etos kerja seseorang. Kompetensi mencakup keterampilan, perilaku, dan pengetahuan yang memungkinkan suatu tugas diselesaikan secara efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut (Pertiwi et al., 2023), Salah satu bentuk kedisiplinan yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja akan menjamin kelangsungan hidup organisasi tersebut. Sebab, personel yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menaati semua peraturan yang berlaku dan mengerjakan tugas tepat waktu. Sikap seseorang yang bersedia dan mampu mengikuti pedoman serta standar yang berlaku di tempat kerja dikenal sebagai disiplin

(Rismayadi, 2022). Disiplin kerja adalah ketika seseorang dengan sadar memenuhi tugas dan peraturan dalam instansi atau organisasi. (Dmk et al., 2022)

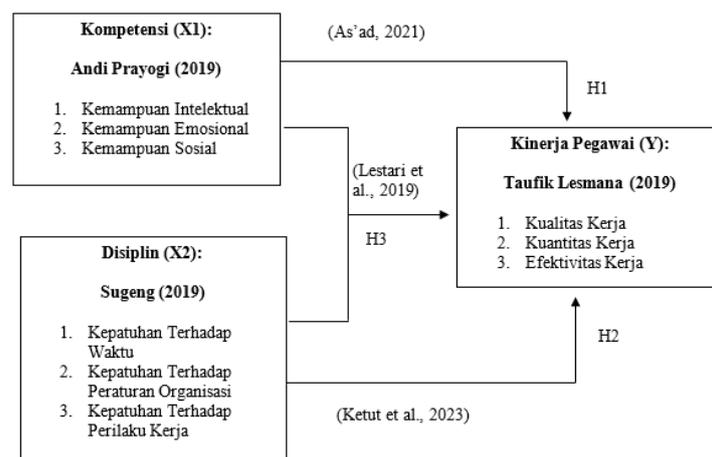
Dari definisi diatas dapat disintesis menjadi Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan terhadap peraturan sehingga pekerjaan berjalan sesuai rencana, tercapainya tujuan dipercepat, dan terwujudnya tanggung jawab yang sadar.

### Kinerja

Hasil atau catatan kegiatan kerja yang diselesaikan oleh satu orang atau lebih dalam kurun waktu tertentu disebut kinerja (Rismayadi, 2022). Kinerja diartikan sebagai output yang dicapai setelah menyelesaikan pekerjaan (Dinda et al., 2023). Menurut (Muhammad Akmal et al., 2024) menjelaskan bahwa Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian pekerja dalam hal kuantitas dan kualitas berdasarkan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka

Menurut definisi diatas dapat disintesis menjadi, Kinerja merupakan hasil pelaksanaan kerja yang dievaluasi untuk menunjukkan keterampilan dan bakat seseorang atau kelompok serta dedikasinya dalam mencapai tujuan kuantitatif dan kualitatif dalam jangka waktu tertentu.

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Sumber: Olah data penulis, 2024.

### HIPOTESIS

Menurut (Yam & Taufik, 2021) Hipotesis adalah dugaan yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini adalah:

- 1.H1: Kinerja karyawan (Y) diduga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi (X1).
- 2.H2: Disiplin kerja (X2) diduga mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan dan positif.
- 3.H3: Kinerja karyawan (Y) diduga dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X1) secara bersamaan.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipadukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Lokasi penelitian adalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Karawang. Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Karawang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas dengan menggunakan metode stratified random sampling. (Sugiyono, 2019). Margin of error penelitian ini adalah 10%.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%. Dengan jumlah populasi sebanyak 128 orang,

diperoleh hasil perhitungan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebesar 56,14. Hasil ini kemudian dibulatkan menjadi 56 responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Kuesioner yang mengumpulkan data tentang pengetahuan dan pengalaman responden berfungsi sebagai alat penelitian. Skala likert digunakan oleh peneliti. Dengan menggunakan instrumen Uji validitas atau reliabilitas: Dalam penelitian ini, penulis memeriksa validitas data. Penelitian ini menggunakan asumsi konvensional seperti heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Uji simultan (F), parsial (t) dan signifikan (t) digunakan untuk penelitian ini.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan empat variabel, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah pria. Dilihat dari kelompok usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 25–29 tahun. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 0 hingga 3 tahun. Informasi lengkap mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	a. Pria	37	57%
	b. Wanita	28	43%
2	<b>Usia</b>		
	20-24 tahun	3	8%
	25-29 tahun	14	34%
	30-34 tahun	14	11%
	35-39 tahun	4	9%
	40-44 tahun	7	14%
	45-49 tahun	7	17%
	50-54 tahun	10	8%
55-59 tahun	6	9%	
3	<b>Tingkat Pendidikan</b>		
	SD	1	2%
	SMA	8	12%
	D2	1	2%
	D3	7	11%
	S1	40	62%
	S2	8	12%
4	<b>Masa Kerja</b>		
	0-3 tahun	40	63%
	4-7 tahun	18	29%
	8-11 tahun	3	5%
	12-15 tahun	2	3%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 1. Menurut survei, 43% responden adalah perempuan, sementara 57% adalah laki-laki. Kelompok umur 26-31 tahun (34%) merupakan kelompok umur tertinggi, diikuti kelompok umur 50-55 tahun (17%) dan kelompok umur 38-43 tahun. (16%). Jenjang pendidikan D3 dan S2 masing-masing sebesar 11% dan 12%, sedangkan jenjang S1 sebesar 62%. Dalam hal lama masa kerja, 63% responden survei telah bekerja di instansi tersebut selama 0-3 tahun, sementara 29% telah bekerja di sana selama 4-7 tahun.

**Tabel 2. Uji Validitas**

Indikator	nilai r	R tabel	Ket	Indikator	nilai r	R tabel	Ket	Indikator	nilai r	R tabel	Ket			
X1	X1.1	0,488	0,263	Valid	X2	X2.1	0,618	0,263	Valid	Y	Y.1	0,469	0,263	Valid
	X1.2	0,516	0,263	Valid		X2.2	0,653	0,263	Valid		Y.2	0,83	0,263	Valid
	X1.3	0,749	0,263	Valid		X2.3	0,551	0,263	Valid		Y.3	0,839	0,263	Valid
	X1.4	0,621	0,263	Valid		X2.4	0,722	0,263	Valid		Y.4	0,884	0,263	Valid
	X1.5	0,828	0,263	Valid		X2.5	0,638	0,263	Valid		Y.5	0,397	0,263	Valid
	X1.6	0,815	0,263	Valid		X2.6	0,792	0,263	Valid		Y.6	0,795	0,263	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data di atas, disajikan hasil uji validitas variabel kompetensi (X1), disiplin (X2) dan kinerja (Y) pada keenam indikator tersebut. Validitas semua indikator didasarkan pada fakta bahwa nilai R-nya berada di atas nilai R-tabel (0,263).

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R Kritis	Ket
1	Kompetensi (X1)	0,722	0,60	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,712	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Instrumen yang dapat diandalkan untuk suatu variabel adalah instrumen yang memiliki koefisien alfa lebih besar dari 0,60, menurut metode Cronbach. Tabel 3. menunjukkan uji reliabilitas variabel kemampuan (X1), disiplin (X2) dan kinerja (Y). Nilai alpha Cronbach di atas 0,60 untuk setiap variabel dianggap dapat diandalkan.

**Tabel 4. Uji Asumsi Klasik  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.38456902	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.081	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.480	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.467
		Upper Bound	.493

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Berdasarkan hasil penelitian dan jumlah data (N) sebanyak 56, pengujian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,480 (99% antara 0,467 dan 0,493) dan nilai signifikansi asimptotik (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Dapat mengasumsikan bahwa data sampel memiliki distribusi normal karena kedua nilai signifikansi melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol berasal dari populasi dengan distribusi normal diterima.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

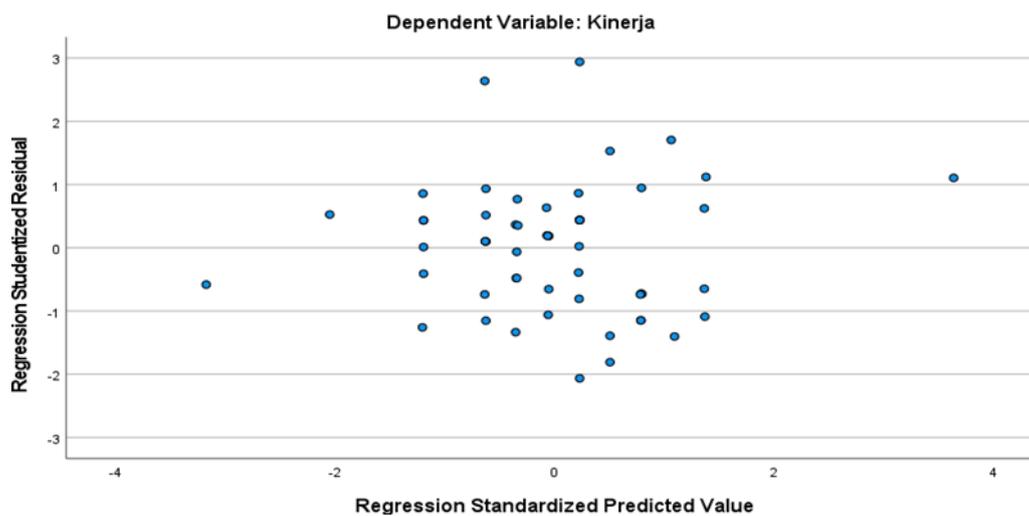
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.729	3.346		.816	.418		
	Kompetensi	.398	.146	.337	2.738	.008	.930	1.075
	Disiplin	.391	.163	.296	2.408	.020	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Tabel. 5 Hasil uji multikolinieritas disajikan. VIF adalah 1,075 dan toleransi disiplin adalah 0,930. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang serius antara variabel karena toleransi melebihi 0,10 dan VIF melebihi 10.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**



Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Tabel.6 pada uji heteroskedastisitas tidak dapat mengidentifikasi pola yang terlihat (seperti dispersi atau pengelompokan) pada diagram sebar karena titik-titiknya didistribusikan secara acak di sekitar garis nol.

**Analisis Linear Berganda**

**Tabel 7. Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.259	1.842		1.227	.225
	Kompetensi	.576	.097	.575	5.911	.000
	Disiplin	.420	.125	.328	3.372	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja dipengaruhi secara positif oleh variabel independen disiplin dan kompetensi. Peningkatan keterampilan sebesar satu unit sesuai dengan koefisien keterampilan sebesar 0,576, yang meningkatkan kinerja sebesar 0,576 unit. Kinerja meningkat sebesar 0,420 unit per unit ketika koefisien disiplin sebesar

0,420. Walaupun nilai intersep sebesar 2,259 tidak menunjukkan signifikansi statistik, namun hal itu menunjukkan kinerja dan disiplin awal. Berdasarkan nilai koefisien beta (koefisien standar), kompetensi (0,576) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan disiplin (0,328). Tingkat signifikansi (Sig.) dan t-statistik juga menunjukkan bahwa disiplin (Sig. = 0,001) dan kemampuan (Sig. < 0,001) mempunyai pengaruh yang signifikan.

**Uji Hipotesis**

Uji t (parsial), untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh parsial (tunggal) yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 8. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.259	1.842		1.227	.225
	Kompetensi	.576	.097	.575	5.911	.000
	Disiplin	.420	.125	.328	3.372	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Persamaan regresi  $Y = 2,259 + 0,576X_1 + 0,420X_2 + e$  menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X1) mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,420 dan 0,576. Dari sini dapat disimpulkan bahwa baik disiplin kerja (t-angka 3,372 di atas t-tabel 2,006, signifikansi 0,001 di bawah 0,05) maupun kompetensi (t-angka 5,911 di atas t-tabel 2,006, signifikansi 0,000 di bawah 0,05) mempunyai hubungan yang relatif kuat. Pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis. Jadi kedua teori tersebut diterima.

**Tabel 9. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.049	2	157.525	45.355	.000 <sup>b</sup>
	Residual	184.076	53	3.473		
	Total	499.125	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel:

1. Nilai F lebih besar dari F tabel, maka H0 ditolak.
2. H0 diterima jika F hitung tidak melebihi F tabel.

Tabel 9. menunjukkan hasil uji signifikansi untuk hipotesis 3. Bakat dan disiplin memegang peranan penting dalam keberhasilan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Terdapat nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 dan nilai F sebesar 45,355.

**Tabel 10. Uji Determinasi (R-Square)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.617	1.864

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024).

Tabel. 10 Perbandingan variabel bebas “disiplin” dan “kompetensi” dengan variabel terikat “kinerja” berfungsi sebagai ringkasan kualitas model regresi. Nilai R sebesar 0,794 menunjukkan hubungan yang cukup baik antara faktor prediktor dan kinerja. Model tersebut mampu memahami 63,1% variasi kinerja dengan nilai R-kuadrat sebesar 0,631. Penelitian ini tidak memperhitungkan karakteristik seperti disiplin kerja, motivasi, penghargaan, dan kepuasan kerja yang menyumbang sisanya sebesar 36,9%. Budaya instansi. Lingkungan kerja juga menjadi acuan, beserta faktor lainnya.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

#### **1. Pembahasan deskriptif variabel Kompetensi (X1)**

Kompetensi pegawai secara keseluruhan baik. Kemampuan intelektual berada pada tingkat yang tepat, sementara kemampuan emosional dan sosial baik tetapi perlu diperkuat. Secara umum, kompetensi mendukung kinerja karyawan, tetapi ada kebutuhan khusus untuk meningkatkan aspek emosional dan sosial melalui pelatihan.

#### **2. Pembahasan deskriptif variabel Disiplin (X2)**

Disiplin kerja menunjukkan hasil yang baik, kepatuhan terhadap waktu, peraturan dan perilaku kerja berada pada tingkat yang tepat. Perlu adanya konsistensi temporal dan akuntabilitas yang lebih besar. Secara keseluruhan, disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja, tetapi diperlukan pemantauan yang lebih efektif dan insentif yang lebih baik

#### **3. Pembahasan deskriptif variabel Kinerja (Y)**

Kinerja pegawai secara umum baik. Kualitas pekerjaannya bagus, kuantitasnya memenuhi target meskipun ada keterbatasan waktu, dan efektivitasnya bagus, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan dalam manajemen waktu dan sumber daya. Secara keseluruhan, kinerjanya cukup tinggi dengan ruang lingkup peningkatan melalui pelatihan dan manajemen waktu.

### **Analisis Verifikatif**

#### **1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sebagaimana nilai koefisien regresi sebesar 0,576 menunjukkan, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,576, apabila dipadukan dengan peningkatan unit keterampilannya. Pada signifikansi  $p = 0,001$ , hasil uji-t lebih tinggi dibandingkan dengan hasil t-tabel (2,006).

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (X2). Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,420, peningkatan disiplin kerja sebesar 0,420 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Nilai 3,372 ditunjukkan pada tabel t. signifikansi  $p = 0,001$  ditemukan.

#### **3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kompetensi (X2) dan disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Kedua elemen ini mengarah pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai 45,355 dan signifikansi  $p = 0,001$  diperoleh dengan uji F. Secara bersama-sama kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 63,1% yang ditunjukkan oleh nilai  $R^2 = 0,631$ . Variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini memiliki dampak sebesar 36,9%.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, yang mencerminkan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja.
2. Disiplin kerja (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja sangat berperan dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.
3. Secara simultan, kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti kedua faktor ini secara kolektif menjadi penentu utama dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan Dinas Migrasi Karawang.

### Implikasi

Meningkatkan kinerja pegawai dengan beberapa cara. Yang pertama adalah pelatihan berkelanjutan, yang meliputi pelatihan dan pendampingan berbasis teknologi. Yang kedua adalah pengawasan ketat, insentif, dan sanksi yang tegas untuk memastikan bahwa orang-orang tetap disiplin. Yang ketiga adalah manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, yang menyeimbangkan evaluasi kinerja, motivasi, dan pelatihan. Selain itu, hal-hal seperti motivasi, kepuasan, dan kondisi kerja dapat menjadi subjek penelitian lebih lanjut.

### Daftar Pustaka

- Abdurahman Mas'ud. (2024). KONSEP DASAR PERILAKU ORGANISASI. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF PeGON*, 12(1), 85–87.
- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 3). <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Cahya, D. A., & Rahmadani, A. D. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Agus Dwi Cahya. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Dinda, Rismayadi, B., Pertiwi, W., & Karawang, P. (2023). The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dmk, D., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ASIA JAYA MANDIRI KARAWANG. In *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 2, Issue 3).
- Indah Sari, R., Afandi, I., Sugiarti, A., & Naskah, H. (2023). Tipe Perilaku Organisasi (Analisis dalam Manajemen Pendidikan). In *Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin* (Vol. 1, Issue 1). <https://glorespublication.org/index.php/jupenus>
- Marwan, & Rahman, A. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA. *PENDIKDAS: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 03(1), 16.
- Muhammad Akmal, ka, Rismayadi, B., Per, W., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency National Narcotics Agency. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Nabawi Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 171. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1948>
- Pertiwi, W., Yuliawati, J., & Dewi, T. (2023). Implementation of Work Discipline That Affects Employee Performance in the Genera Administrative Services Section in the Pebayuran District Office Bekasi District Article info. In *Edutran Business and Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Rahmadiyah, N., Aslami, N., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, P. (2022). EKONAM: Jurnal Ekonomi STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN PERUSAHAAN DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL. *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 02(1), 91–92. <http://ejournal.uicm-unbar.ac.id/index.php/ekonam>
- Rismayadi, B. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE KARAWANG INDUSTRY AREA. *Jurnal | Buana Ilmu*, 4(2), 44. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Buanallmu/article/view/1133>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yuyuk. (2020). KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* (Vol. 17, Issue 2).