

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar**

Ismail H A<sup>1</sup>, Andi Muh. Fara Kessi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Wira Bakti, Indonesia<sup>2</sup>

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.2106>

### **Abstrak**

Penelitian ini mencoba untuk menguji hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer berupa kuesioner penelitian. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Dengan menggunakan software SPSS, analisis regresi berganda dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis. Hasil penelitian Disiplin Kerja diuji secara parsial (uji t), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi Disiplin Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Setelah diuji secara parsial (uji-t), hasil penelitian Kompetensi memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

This study attempts to examine the relationship between Work Discipline and Competence and Employee Performance at the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning / National Land Agency in Makassar City. This study is a quantitative investigation that employs primary data such as research questionnaire. The research population consists of personnel of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning / National Land Agency in Makassar City. Using SPSS software, multiple regression analysis is conducted to evaluate the hypothesis. The Work Discipline research results were partially tested (t test), the t-count value was more than the t-table value, and Work Discipline's significance value was 0.000 less than 0.05, indicating that Work Discipline has a positive and statistically significant impact on employee performance. After being partially tested (t-test), the Competency research results achieved a t-count value more than the t-table value and a competency significance value of 0.008, which is less than 0.05. This demonstrates that competence has a large and favourable impact on employee performance.

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

□ Corresponding author :

Email Address : [ismail.ha@umi.ac.id](mailto:ismail.ha@umi.ac.id)

Received: December 6, 2021; Accepted: December 20, 2021; Published: December 30, 2021.

## PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset paling penting di dalam suatu organisasi, karena pegawai merupakan sumber daya yang mengendalikan, mempertahankan serta mengembangkan kesejahteraan, sehingga pegawai tersebut dapat merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi ini, semua organisasi publik aparatur negara dituntut agar mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik. Seiring dengan perkembangan dalam era reformasi ini, semua organisasi publik aparatur negara dituntut agar mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap instansi, Menurut (Hasibuan, 2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Hal senada juga dikemukakan (Torang, 2012), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu dan atau kelompok di organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu ke norma, SOP, kriteria dan indikator dalam organisasi (Kurniawan, 2016). Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya hal ini akan mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi (Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 2021). Adapun fenomena yang biasanya terjadi adalah dalam hal disiplin kerja dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang biasanya dilakukan seperti, tidak mengikuti apel pagi, pergi tanpa adanya keterangan saat jam kerja, dan kesadaran pegawai yang belum maksimal dalam hal menaati jam masuk kerja dan pulang kerja.

Pada sisi lain, kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sutrisno, 2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini upaya yang biasanya dilakukan pada organisasi khususnya organisasi pemerintahan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawainya adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), baik itu diklat struktural (jabatan) maupun diklat teknis. Adapun fenomena yang terjadi mengenai kompetensi yaitu, biasanya masih ada pegawai yang kurang mahir mengoperasikan komputer, kemudian ada pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi dan kompetensinya (Siregar dan Lesmana, 2018).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kantor pertanahan yang merupakan salah satu kantor "public service" yang bersifat tunggal harus

memberikan kepuasan pada pelanggan di mana tugas utamanya yaitu pelayanan masyarakat di bidang administrasi pertanahan. Adapun beberapa bidang yang ada di BPN Kota Makassar yaitu sebagai berikut: Bidang Survei dan Pemetaan, Bidang Penetapan hak dan Pendaftaran, Bidang Penataan dan Pemberdayaan, Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan, Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa (Elianti, 2020).

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdilla, Andala Rama Putra Barusman, dan Defrizal (2018), dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Menyatakan bahwa, Disiplin (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan latar belakang tersebut maka, penulis memilih judul penelitian dalam karya ilmiah, yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar"

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Disiplin Kerja dan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1:** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN Kota Makassar.

**H2:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPN Kota Makassar.

## METODOLOGI

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PPNPN pada kantor BPN Kota Makassar yang berjumlah 96 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 96 PPNPN pada Kantor BPN Kota Makassar. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampling jenuh atau sensus Sugiyono (2017:81). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda melalui uji koefisien determinasi  $R^2$ , uji F, uji t.

Proses analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja (variabel terikat)
- a = Konstanta
- X1 = Disiplin Kerja (variabel bebas)
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Nilai koefisien
- X2 = Kompetensi (variabel bebas)
- e = error / variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas**, adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan	
Disiplin Kerja	X1.1	0.693	0.000	VALID
	X1.2	0.787	0.000	VALID
	X1.3	0.726	0.000	VALID
	X1.4	0.726	0.000	VALID
	X1.5	0.575	0.000	VALID
	X1.6	0.731	0.000	VALID
Kompetensi	X2.1	0.443	0.000	VALID
	X2.2	0.719	0.000	VALID
	X2.3	0.628	0.000	VALID
	X2.4	0.688	0.000	VALID
	X2.5	0.680	0.000	VALID
	X2.6	0.435	0.000	VALID
Kinerja Pegawai	Y.1	0.745	0.000	VALID
	Y.2	0.734	0.000	VALID
	Y.3	0.685	0.000	VALID
	Y.4	0.612	0.000	VALID
	Y.5	0.671	0.000	VALID
	Y.6	0.576	0.000	VALID
	Y.7	0.716	0.000	VALID

Sumber Tabel 1: Data Diolah Peneliti (2021)

Tabel 1, menunjukkan hasil valid dari uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Reliabilitas**, merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan singnifikansi yang digunakan lebih dari ( $\geq$ ) 0.6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 2 Uji Reliabilitas

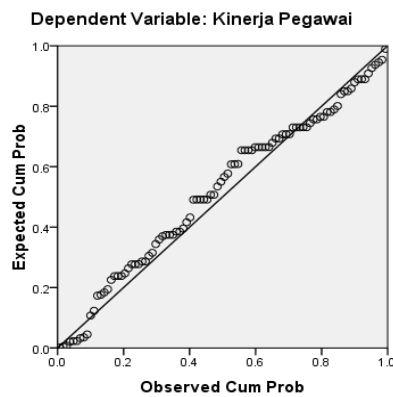
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.799	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.632	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.802	Reliabel

Sumber Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2021)

Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $\geq$ ) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

**Uji Normalitas**, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan uji statistic Kolmogrov-simirnov.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Normal P-P Plot of Regression Statistik

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian pada uji statistik Kolmogorov-smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogrov-Smirnov > 0.05 atau 5%.

Tabel 3 Tabel Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74120429
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.052
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252
a. Test distribution is Normal.		

Sumber Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,252 > 0,05 yang menandakan bahwa data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinearitas**, Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah terbebas dari multikolinearitas. Dari hasil output Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas

karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0.1 ( $0.837 > 0.1$ ) dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10 ( $1.195 < 10$ ).

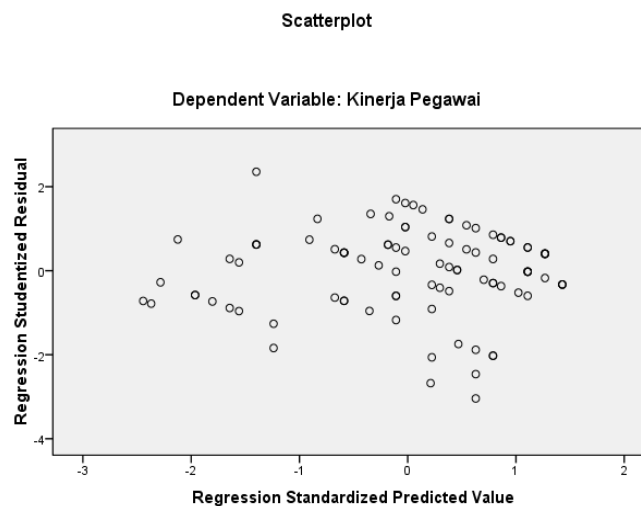
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.837	1.195
	Kompetensi	.837	1.195

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Tabel 4 Data Diolah Peneliti (2021)

**Uji Heterokedastisitas**, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Scatterplot Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

**Uji Regresi Linear Berganda**, Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.



Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	<b>B</b>	Std. Error	Beta		
(Constant)	<b>6.707</b>	2.891		2.320	.023
1 Disiplin Kerja	<b>.666</b>	.097	.566	6.861	.000
Kompetensi	<b>.263</b>	.098	.222	2.693	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Tabel 5 Data Diuji Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 6.707 + 0.666X_1 + 0.263X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta adalah 6,707 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Disiplin Kerja dan Kompetensi) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 6,707.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (b1) adalah 0,666 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,666 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Disiplin Kerja suatu pegawai dalam bekerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi Kompetensi (b2) adalah 0,263 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,263 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi Kompetensi suatu pegawai maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>),** Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.460	1.75983

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Tabel 6 Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,686 atau 68,6%, nilai ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square (R<sup>2</sup>) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R<sup>2</sup>) diantara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>)

yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel -variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel-variabel dependen. Nilai R Square ( $R^2$ ) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2), dan hal ini 52,9% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

**Uji Simultan (F)** Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	256.386	2	128.193	41.393	.000 <sup>a</sup>
Residual	288.020	93	3.097		
Total	544.406	95			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 41,393 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka variabel-variabel X yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila sig  $< 0,05$ , maka H0 ditolak dengan H1 diterima.
- Apabila sig  $> 0,05$ , maka H0 diterima dengan H1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 5, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

**Hipotesis 1 (H1)**, Hipotesis 1 (H1), Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X1 = 6,861 dan nilai signifikansi X1 sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H1 diterima.

**Hipotesis 2 (H2)**, Hipotesis 2 (H2), Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X2 = 2,693 dan nilai signifikansi X2 sebesar  $0,008 < 0,05$  (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) secara parsial



berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H2 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**, Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, ataupun perbuatan yang dilakukan pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Kurniawan, 2016). Disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi, disiplin kerja harus dijaga dan dipertahankan, karena dengan tegaknya disiplin kerja, maka pegawai akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Disiplin yang baik dari pegawai akan membuktikan bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat memelihara dan menjaga ketaatan maupun kualitas pegawainya.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung  $X1 = 6,861$  dan nilai signifikansi  $X1$  sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan pernyataan  $X1.1$  (Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan) pada indikator (Kehadiran di tempat kerja) yang memilih sangat setuju sebanyak 74 orang atau 73,3% yang berarti pegawai sangat memperhatikan kehadirannya dan pada pernyataan  $X1.3$  (saya menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan) pada indikator (Ketaatan pada standar kerja) yang memilih setuju sebanyak 41 orang atau 40,6% yang berarti pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini berarti jika disiplin kerja pegawai baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, Akmal Baharuddin (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**, Menurut Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Ghazali, Mahardiana and Risnawati, 2016). Kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena jika semakin tinggi kompetensi atau kemampuan yang dimiliki seorang pegawai, maka akan semakin baik kinerjanya. Karena kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kerjanya juga akan semakin baik (Rahayu, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompetensi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai. Diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t- hitung  $X2 = 2,693$  dan nilai signifikansi  $X2$  sebesar  $0,008 < 0,05$  (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan pernyataan  $X2.1$  (Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan yang saya lakukan pada saat saya bekerja) pada indikator (Pengalaman Kerja) dengan jumlah yang memilih sangat setuju sebanyak 56 orang atau 55,4% yang berarti pengalaman

kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu mengurangi kesalahan pada saat bekerja dan pada pernyataan X2.4 (Saya dapat memunculkan ide yang baik dalam bekerja) pada indikator (Pengetahuan) dengan jumlah yang memilih setuju sebanyak 58 orang atau 57,4 % yang berarti pegawai mampu memunculkan ide yang baik pada saat melakukan pekerjaannya, dan pada pernyataan X2.5 (Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya) pada indikator (Keterampilan) dengan jumlah yang memilih setuju sebanyak 58 orang atau 57,4% yang berarti pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja. Hal ini berarti jika kompetensi pegawai baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, Sungguh Ponten Pranata (2020), yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai,** Kinerja merupakan hasil atau pencapaian dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja seseorang, semakin tinggi kualitas seseorang yang ada di dalam organisasi tersebut maka semakin baik pula hasil kerjanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diinginkan. Selain itu Nasir (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rahayu, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Makassar. Ini berarti Disiplin Kerja dan Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja maupun variabel Kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian, Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, dan Lukman Hakim Siregar (2019), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika disiplin kerja dan kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini menyarankan kepada instansi hendaknya perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar kedepannya tingkat disiplin pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan ikut meningkat, dan juga sebaiknya instansi melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan Ketika melakukan penelitian kinerja pegawai agar selanjutnya menggunakan variable-variabel lain yang berhubungan terhadap kinerja pegawai yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

## Referensi :

Abdillah, A. R. P. B. dan D. (2018) 'Visionist Visionist', *Jurnal Manajemen Vis*, 7(2), pp. 1-8.

- Asmara, D. A. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara', *Manajemen dan Bisnis*, pp. 82-96.
- Baharuddin, A. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar', *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*, 3, pp. 103-111.
- Elianti (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo', *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), pp. 1-9.
- Ghazali, R., Mahardiana, L. and Risnawati, R. (2016) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu', *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), pp. 69-78.
- Guho, F. (2019) 'Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Skripsi Oleh : Ferisman Gulo Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan Skripsi Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Oleh : Ferisman Gulo', *Administrasi Publik*, 19.
- Hakim, L. N. (2018) 'Jurnal Universitas Medan Area', *Universitas Medan Area*, 53(1).
- Hanggraeni, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Indonesia Publishing.
- Kholidi, A. (2019) 'pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten langkat', *jurnal studi manajemen*, 8(5), p. 55.
- Kurniawan, R. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bondowoso *The Effect of Work Motivation and Work Discipline to Work Performance Staff Office of Land Agency Bondowoso Regency*', *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*.
- Nasir, M., & Syahnur, M. H. (2021). Factors that Increase Work Productivity of Civil Servant at the Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 19(2), 119-132.
- Rahayu, E. (2020) 'Kinerja Pegawai Pada Pt . Telkom Indonesia Witel Medan', *Skripsi*, 1(3), pp. 1-72.
- Siregar, L. H. M. A. P. and Lesmana, M. T. (2018) 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi', *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), pp. 665-669.
- Sungguh Ponten Pranata (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II ( PERSERO ) Sei Semayang', *manajemen*, 13(2), pp. 39-48.
- Tarigan, B. and Aria Aji Priyanto (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan', *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp. 1-10.
- Wibowo, H. A. (2019) 'Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Decor Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia', *manajemen ekonomi*, 2(6), pp. 1-63.