

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) PROVINSI GORONTALO

Nasywa Nafilah Bugis, Raflin Hinelo², Meriyana Fransissca Dunga³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: nasywabugis@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how the influence of competence and work discipline on employee performance. This study involved 49 civil servant employee respondents who were determined using purposive sampling. The approach in this study used quantitative data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with tools using the statistical program for social science (SPSS). The results of the study showed that: 1) Competence (X1) does not affect employee performance (Y), with a t-count value of $-1.379 > t\text{-table } 2.013$ and a significant value of $0.174 > 0.05$. 2) Work Discipline (X2) has a significant effect (Sig) on Employee Performance (Y), with a t-count value of $14.958 > t\text{-table } 2.013$ and a significant value (sig) of $0.000 < 0.05$. 3) Competence (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y), with an f-count value of $113.606 > f\text{-table } 3.20$ and a significance value (Sig) of $0.000 < 0.05$. The R2 Determination Coefficient value is 0.832, which indicates that 83.2% of the variation in Employee Performance can be explained by Competence and Work Discipline. Meanwhile, 16.8% is influenced by other variables outside the research context.

Keywords: Competence; Employee Performance; Work Discipline.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan 49 responden pegawai PNS yang ditentukan dengan menggunakan purposive sampling. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu menggunakan statistical program for social science (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-hitung $-1,379 > t\text{-tabel } 2,013$ dan nilai signifikan $0,174 > 0,05$. 2) Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh signifikan (Sig) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t-hitung sebesar $14,958 > t\text{-tabel } 2,013$ dan nilai signifikan (sig) $0,000 < 0,05$. 3) Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai f-hitung sebesar $113,606 > f\text{-tabel } 3,20$ dan nilai signifikan (Sig) $0,000 < 0,05$. Nilai Koefisien Determinasi R2 sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa 83,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Disiplin Kerja. Sedangkan 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar konteks penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi.

PENDAHULUAN

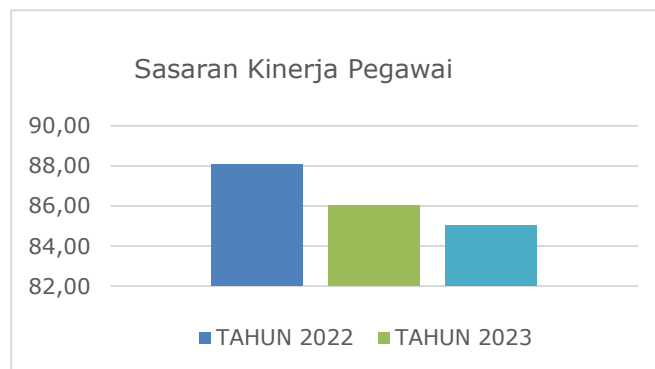
Kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan merupakan indikator utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan cerminan dari kualitas sumber daya manusia suatu instansi, yang diukur melalui pencapaian target kerja, dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Pegawai dengan kinerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, tetapi juga proaktif dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan instansi (Hinelo et al., 2024).

Kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas perwakilan BKKBN dalam menjalankan program kependudukan dan keluarga berencana. Pegawai yang bekerja dengan

profesionalisme, disiplin, dan kompetensi tinggi akan berkontribusi pada pencapaian target program, seperti peningkatan partisipasi masyarakat dalam KB, akurasi pendataan kependudukan, serta peningkatan kesejahteraan keluarga. Karena kinerja pegawai berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang tentunya mempengaruhi pertumbuhan organisasi (Agustian & Soeling, 2020).

Dalam penelitian ini, adapun objek penelitian mengenai kinerja pegawai adalah pegawai yang ada di kantor BKKBN Provinsi Gorontalo. BKKBN Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bergerak di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (dahulu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional), disingkat BKKBN, adalah lembaga Pemerintah Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang memiliki visi dan misi menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas.

Berdasarkan data yang diperoleh data sasaran kinerja pegawai (SKP) tahun 2022 – 2024 data tersebut menunjukkan nilai persentase sebagai berikut:



Grafik 1 Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2022 – 2024
Sumber data: Kantor BKKBN Provinsi Gorontalo

Berdasarkan grafik sasaran kinerja pegawai (SKP), terlihat adanya capaian kinerja yang berfluktuasi dari tahun 2022 - 2024. Pada tahun 2022, capaian SKP mencapai 88%, yang di mana dapat di interpretasikan sebagai kondisi di mana pegawai tersebut mampu menjaga efektivitas kerja pada aspek kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, dan juga memiliki tingkat kompetensi yang relatif optimal dan disiplin kerja yang masih terjaga, sehingga mampu memenuhi standar kinerja organisasi secara lebih efektif. Memasuki tahun 2023, nilai SKP sedikit menurun menjadi 86%, yang dapat disebabkan oleh meningkatnya kompleksitas tugas, perubahan kebijakan internal, atau adanya penyesuaian strategi organisasi yang menuntut adaptasi lebih tinggi dari pegawai, sehingga mempengaruhi stabilitas performa. Pada tahun 2024, capaian SKP kembali menurun menjadi 85%, mencerminkan adanya hambatan yang lebih signifikan, seperti ketidak konsistenan disiplin kerja, dan belum optimalnya peningkatan kompetensi pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang semakin kompleks.

Hal itu menegaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai dengan kompetensi yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sementara disiplin kerja yang kuat akan mendorong konsistensi dalam pencapaian target dan kepatuhan terhadap aturan serta standar kerja BKKBN Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan disiplin kerja perlu menjadi fokus utama untuk mendorong peningkatan kembali kinerja pegawai pada periode berikutnya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data primer kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui jawaban kuisioner. Menurut

Sugiyono (2016) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (dalam Ani et al., 2021) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuesioner validitas adalah dengan cut off yang digunakan 0,281 sehingga jika nilai menunjukkan > 0,281 maka kuesioner dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan layak untuk mengukur variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan cut off 0,60 sehingga jika nilai menunjukkan > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Varibael Penelitian	Cronbach`s Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
Kompetensi	0,932	0,60	20	Reliabel
Disiplin Kerja	0,902	0,60	16	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,894	0,60	12	Reliabel

Sumber: Data olahan Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian *cronbach alpha* diatas terlihat bahwa semua variabel, baik variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien *cronbach alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai menghasilkan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Test, yaitu :

Tabel 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12694607
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.652
Asymp. Sig. (2-tailed)		.789

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Dilihat dari tabel normalitas yang menggunakan uji kolmogorov smirnov test didapat bahwa hasil signifikansinya sebesar 0,789 berarti bahwa nilai tersebut > dari taraf sig 5%. Dapat disimpulkan bahwa uji normalitas variabel penelitian adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengecek apakah ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Adapun uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 3 Uji multikolinearitas

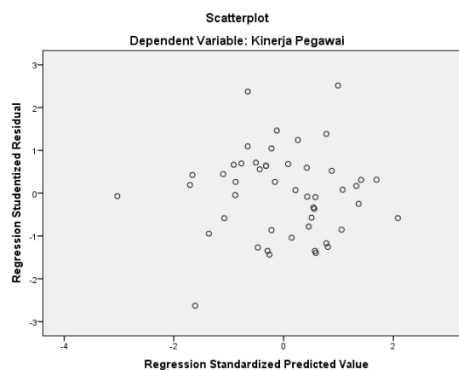
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.999	1.001
.999	1.001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 1,001 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,001 dari masing-masing variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 10 atau tidak memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 10. Sedangkan nilai tolerance pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,999 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,999 dari masing-masing variabel nilai tolerance semua nilainya lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu:



Gambar 1 Uji Uji heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar di atas pada grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa data sampel tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen kompetensi dan disiplin kerja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Bentuk persamaannya adalah:

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.117	3.361		.927	.359
	Kompetensi	-.050	.036	-.084	-1.379	.174
	Disiplin Kerja	.740	.049	.905	14.958	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka di dapatlah persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.117 + -0.050 X_1 + 0.740 X_2$$

Keterangan:

- Nilai Konstanta diperoleh sebesar 3,117. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai 3,117 pada saat variabel kompetensi dan Disiplin Kerja belum memberikan pengaruh atau diasumsikan bernilai konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) dengan nilai sebesar -0,050 dan bertanda negatif. Hal ini berarti setiap kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar -0,050.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,740 dan bertanda positif. Hal ini berarti setiap disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,740.

Uji t (Parsial)

Uji parsial ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo. Maka analisisnya dengan SPSS:

Tabel 5 Uji Parsial

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.117	3.361		.927	.359
	Kompetensi	-.050	.036	-.084	-1.379	.174
	Disiplin Kerja	.740	.049	.905	14.958	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Tingkat signifikan (α) = 5 % atau 0,05 maka derajat bebas (db) atau *degree of freedom* (df) dapat dihitung dengan $df = n-2-1$ ($49-2-1$) = 46 dan dari hasil ini diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Hasil tersebut menunjukan bahwa:

- Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung < dari nilai t tabel ($-1,379 < 2,013$) dengan nilai sig 0,174 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor BKKBN Provinsi Gorontalo.
- Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung > nilai t tabel ($14,958 > 2,013$) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan dari SPSS maka diperoleh hasil:

Tabel 6 Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2318.217	2	1159.109	113.606	.000 ^b
	Residual	469.334	46	10.203		
	Total	2787.551	48			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Tingkat signifikan sebesar 5% dan $f \text{ tabel} = f(k; n-k-1) = (2; 49-2-1) = 46$. Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,20. Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 113.606 > F tabel 3,20 dan sig 0,000 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.824	3.194

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2025)

Tabel dari hasil uji koefisien determinasi di atas, menjelaskan bahwa besarnya koefisien R Square sebesar 0,832 atau 83,2% dan sisanya 16,8% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo

Kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo perlu dievaluasi kembali oleh pimpinan, khususnya dalam hal penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal. Evaluasi ini menjadi penting karena berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang latar belakang pendidikan atau keahliannya tidak sepenuhnya selaras dengan bidang kerja yang dikerjakan sehari-hari, sehingga kemampuan yang dimiliki belum dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah indikator pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman yang relatif lebih baik dibandingkan aspek kompetensi lainnya dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pengalaman tersebut membantu pegawai dalam memahami alur kerja, menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas, serta menangani pekerjaan secara lebih terarah. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki, pegawai cenderung mampu melaksanakan tugas dengan lebih lancar dan mengurangi kesalahan, sehingga pengalaman menjadi faktor yang paling menonjol dan memperoleh penilaian tertinggi dibandingkan indikator lainnya.

Sementara itu, penilaian terendah terdapat pada indikator karakteristik kepribadian, khususnya pada aspek yang berkaitan dengan sikap kerja, kepercayaan diri, dan kemampuan menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya menunjukkan karakter kepribadian yang kuat dan konsisten dalam mendukung pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi cara pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan, bekerja sama dengan rekan kerja, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah memiliki kemampuan dasar yang memadai, penguatan aspek kepribadian kerja masih diperlukan agar kinerja dapat berjalan lebih lancar dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Kitta et al., 2023) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kompetensi perlu dievaluasi ulang oleh pimpinan untuk harus menempatkan kompetensi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Tidak selamanya kompetensi dapat memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan anggapan bahwa jika suatu perusahaan apabila karyawannya mendapatkan posisi yang tepat dan sesuai dengan kompetensinya maka memungkinkan ada pengaruh signifikan dan apabila sebaliknya maka tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makiah & Suryani, (2024) bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif, maka para pegawai harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai sudah merasa cukup mampu dengan rutinitas pekerjaannya tanpa memahami lebih mendalam bahwa dinamika kantor terus berputar dan tidak menutup kemungkinan akan muncul masalah baru dalam pelaksanaan tugas. Para pegawai harus memiliki minat yang tinggi dan konsistensi dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Karena tidak menutup kemungkinan di zaman yang serba canggih ini kita dituntut untuk selalu bisa akan banyak hal mengenai teknologi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo

Bukti disiplin kerja yang kuat di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan formal kantor yang menunjukkan kedisiplinan yang baik, seperti keikutsertaan seluruh pegawai dalam apel rutin, pelantikan, serta berbagai kegiatan internal kelembagaan lainnya, di mana kehadiran penuh pegawai dalam setiap kegiatan resmi tersebut tidak hanya menjadi bentuk keikutsertaan semata, tetapi juga mencerminkan adanya kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, ketaatan terhadap tata tertib yang berlaku di lingkungan instansi, serta menunjukkan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai terhadap organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, sehingga kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa indikator yang memperoleh penilaian tertinggi adalah kehadiran, karena pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam memenuhi kewajiban kerja sesuai dengan waktu dan ketentuan yang telah ditetapkan. Kehadiran yang konsisten mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, tingkat kehadiran yang baik turut mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta koordinasi antar pegawai. Hal ini terlihat dari keterlibatan pegawai yang relatif stabil dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga memperkuat alasan mengapa aspek kehadiran menjadi indikator dengan penilaian tertinggi.

Sementara itu, penilaian terendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan, khususnya pada aspek kehati-hatian dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya menerapkan kewaspadaan yang tinggi dalam menghadapi berbagai situasi kerja, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan atau ketidaktepatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah memiliki pemahaman dasar terhadap tugas yang dijalankan, tingkat kecermatan dan kehati-hatian masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih lancar dan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Suryani, 2024) variabel disiplin kerja memiliki dampak yang jelas dan signifikan pada variabel kinerja pegawai menggarisbawahi pentingnya faktor disiplin dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Implikasinya adalah bahwa peningkatan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja

di antara pegawai dapat secara positif memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam lingkungan organisasi yang semakin dinamis dan kompleks, penekanan pada disiplin kerja yang baik dapat menjadi pilar yang mendorong efektivitas dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, rekomendasi dan kebijakan yang berfokus pada pengembangan disiplin kerja dapat dianggap sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta, (2020) di mana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo

Secara nyata di lingkungan Kantor BKKBN Provinsi Gorontalo, terlihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai dituntut untuk mampu memahami prosedur kerja, menguasai tugas administrasi dan teknis, serta menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan beban kerja yang semakin kompleks. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, dan waktu yang telah ditetapkan, sehingga hasil kerjanya lebih konsisten dan minim kesalahan. Namun, penulis juga menemukan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan semata, melainkan sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab. Kurangnya disiplin, meskipun kompetensi pegawai sudah memadai, dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya capaian kinerja. Oleh karena itu, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kompetensi berperan dalam memastikan pegawai mampu bekerja dengan baik, sedangkan disiplin kerja berfungsi menjaga keteraturan dan kesinambungan pelaksanaan tugas, sehingga keduanya secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumanggor & Girsang, (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 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.

KESIMPULAN

1. Kompetensi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan tingginya kompetensi yang dimiliki pegawai, seperti keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, dan kemampuan intelektual, belum tentu secara langsung mendorong peningkatan kinerja.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara parsial dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang diterapkan pegawai, seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, serta bekerja etis, memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung bekerja lebih teratur, terarah, dan fokus pada pencapaian hasil yang optimal.
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai yang diiringi dengan disiplin kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA Pegawai Negeri Sipil*. Chakti Pustaka Indonesia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cet. Pertama). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Agustian, E., & Soeling, P. D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN . *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* , 8(2), 285–302.
- Agustin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: CV Magenetera.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–121.
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). PENGARUH CITRA MEREK, PROMOSI DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA E-COMMERCE TOKOPEDIA DI KOTA MANADO. *Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed). Kogan Page Publishers.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Surabaya : UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev., Cet. 14). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, F. N., & Suryani, L. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TABALONG . *JAPB*, 7(1), 503–519.
- Hinelo, R., Muktirizka, S. A., Prabowo, H., Mariani, M., & Maharani, A. (2024). Strategic human resource management to improve the performance of the financial status of the financial institutes. *Economic Annals-XXI*, 212(11–12), 56–61. <https://doi.org/10.21003/ea.V212-10>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>

- Kurnia, A., & Andi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal Administrator : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 4(No. 1), 1–10.
- Makiah, & Suryani, L. (2024). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TABALONG . *JAPB*, 7(1), 984–999.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehetiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja.
- Moehetiono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Rajawali Press.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara, antara tahun 1992 sampai 2016.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nuranita Fitriani, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Zainal Ruma, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, & Rezky Amalia Hamka. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(1), 105–115. <https://doi.org/10.55606/makreju.v3i1.3668>
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 325–340.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 (2022).
- Pradipta, R. N. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7), 1–18.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan . *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* , 3(1), 99–109.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi cet. 9). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Edisi 7).

- Siagian, S. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Bandung.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (19th ed.).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-3). Bandung : alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tanndy, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Expert.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021a). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi*, 3(1), 42–56.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021b). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan daerah Kecamatan Gunung Malela kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi Usi*, 3(1), 42–55.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawakabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2014). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Pertama). KENCANA.
- Zaqiyah Nur Afifah, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 290–305.
<https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.351>.