

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok

Dinda Khairani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Muhamad Guruh

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

dindakhairaini2732@gmail.com, dosen02256@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the Bojongsari District Office, Depok City. This research uses a quantitative method. The population in this study consists of all employees, totaling 57 people. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis methods used include the classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination analysis, and hypothesis testing through t-test and F-test. The t-test results show that competence has a t-count value of $12.501 > t\text{-table } 2.004$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that competence partially has a significant effect on employee performance. Work discipline has a t-count value of $11.354 > t\text{-table } 2.004$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work discipline partially has a significant effect on employee performance. The F-test results show that the F-count value is $108.336 > F\text{-table } 3.17$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that competence and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.859, meaning that competence and work discipline simultaneously affect employee performance by 85.9%, while the remaining 14.1% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai $t\text{ hitung } 12.501 > t\text{ tabel } 2.004$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki nilai $t\text{ hitung } 11.354 > t\text{ tabel } 2.004$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan nilai $f\text{ hitung } 108.336 > f\text{ tabel } 3.17$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.859, yang berarti kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 85.9%, sedangkan sisanya ($100\% - 85.9\% = 14.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Secara keseluruhan, tren data menunjukkan bahwa meskipun pernah mengalami peningkatan kinerja yang cukup baik pada tahun 2022, namun konsistensi masih menjadi persoalan yang perlu ditindaklanjuti oleh pihak manajemen untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Salah satu instansi yang akan peneliti bahas yaitu Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, merupakan instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan administrasi publik serta memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai program pelayanan masyarakat di tingkat kecamatan. Adapun data prasurvei pada indikator kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Prasurvei Kompetensi Kerja pegawai
Kantor Kecamatan Bojong Sari Kota Depok**

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Karyawan
		Ya	%	Tidak	%	
1	<u>Pengetahuan</u> Pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	26	96,30%	1	3,70%	27
2	<u>Pemahaman</u> pegawai memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien	25	92,59%	2	7,41%	27
3	<u>Kemampuan</u> Pegawai memiliki kemampuan yang jelas dan bisa mendorong peningkatan kinerja karyawan	24	88,89%	3	11,11%	27
4	<u>Sikap</u> Pegawai bersikap ramah terhadap pemimpin rekan kerja, bawahan, dan semua pegawai	24	88,89%	3	11,11%	27
5	<u>Nilai</u> Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur dan tepat waktu	21	77,78%	6	22,22%	27

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, survei awal dilakukan oleh peneliti terhadap 27 responden yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Survei ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi kerja pegawai dengan memberikan 5 (lima) pernyataan. Masing-masing responden diminta untuk memilih salah satu jawaban, yaitu YA atau TIDAK.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, survei awal dilakukan oleh peneliti terhadap 27 responden yang merupakan pegawai di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok. Survei ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi kerja pegawai dengan memberikan 5 (lima) pernyataan. Masing-masing responden diminta untuk memilih salah satu jawaban, yaitu YA atau TIDAK.

Namun demikian, masih terdapat permasalahan dalam kompetensi kerja di Kantor Kecamatan Bojongsari. Permasalahan tersebut terletak pada penempatan pegawai yang belum sepenuhnya sesuai dengan bidang keahliannya, atau adanya pegawai yang mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utamanya (double job), sehingga berpotensi mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik

Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan data absensi tiga tahun terakhir, ditemukan bahwa pegawai masih banyak melakukan pelanggaran disiplin, seperti terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Data lengkapnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok Tahun 2021-2023

NO	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Presentase
				Terlambat	Alfa	Cuti	Izin	
1	2021	57	248	107	121	7	65	19,00%
2	2022	57	246	208	136	4	97	12,81%
3	2023	57	239	99	113	10	42	21,59%

Sumber : Kantor Kecamatan Bojongsari 2024

Berdasarkan data pada tabel, jumlah pegawai yang tercatat di Kantor Kecamatan Bojongsari selama tahun 2021 hingga 2023 adalah sebanyak 57 orang setiap tahunnya. Jumlah hari kerja yang tercatat menurun dari 248 hari pada tahun 2021 menjadi 239 hari pada tahun 2023. Terkait absensi, terdapat beberapa kategori yang digunakan dalam pengukuran, yaitu keterlambatan, alfa (tidak hadir tanpa keterangan), cuti, dan izin pulang cepat.

Pada tahun 2021, tercatat sebanyak 107 keterlambatan, 121 alfa, 7 hari cuti, dan 65 izin. Pada tahun 2022, terjadi peningkatan jumlah keterlambatan menjadi 208 kejadian, dan alfa menjadi 136 kejadian, sementara jumlah cuti menurun menjadi 4 hari, namun izin meningkat menjadi 97 kejadian. Sementara itu, pada tahun 2023, jumlah keterlambatan menurun tajam menjadi 99 kejadian, diikuti oleh penurunan jumlah alfa menjadi 113 kejadian, cuti menjadi 10 hari, dan izin menurun menjadi 42 kejadian.

Data ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat fluktuasi dari tahun ke tahun, tingkat absensi masih relatif tinggi dan menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kedisiplinan dan pengaturan waktu kerja pegawai.

Hal ini mencerminkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya terbangun dengan baik di kalangan pegawai. Jika tidak segera diatasi, hal ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik dan target organisasi yang tidak tercapai. Faktor kompetensi dan disiplin kerja secara langsung memengaruhi kinerja pegawai

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Menurut Widodo (2022:3) “Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya”.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Rima (2023:24) “Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.” Menurut Agustini

dalam Rima (2023:24) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”

Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji dalam Nasir (2024:36) “Kinerja adalah hasil kerja individu dalam hal kualitas dan kuantitas yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Indrasari dalam Nasir (2024:36) “Kinerja adalah suatu mekanisme umpan balik yang mencakup berbagai aspek seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi seseorang.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8), “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	N = 10	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompetensi	X _{1.1}	0.726	0.260	VALID
	X _{1.2}	0.756	0.260	
	X _{1.3}	0.768	0.260	
	X _{1.4}	0.667	0.260	
	X _{1.5}	0.706	0.260	
	X _{1.6}	0.677	0.260	
	X _{1.7}	0.791	0.260	
	X _{1.8}	0.791	0.260	
	X _{1.9}	0.726	0.260	
	X _{1.10}	0.722	0.260	

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Semua *item* pernyataan dari variabel kompetensi (X1) dianggap valid karena, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9, nilainya (0,260) atau r_{hitung} melebihi r_{tabel}. Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	N = 10	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	X _{2.1}	0.715	0.260	VALID
	X _{2.2}	0.746	0.260	
	X _{2.3}	0.836	0.260	
	X _{2.4}	0.763	0.260	
	X _{2.5}	0.673	0.260	
	X _{2.6}	0.693	0.260	
	X _{2.7}	0.799	0.260	
	X _{2.8}	0.747	0.260	

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Dari tabel 4.10 dapat divalidasi bahwa setiap pernyataan dari disiplin kerja memiliki nilai lebih besar dari 0.260 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir pernyataan dinyatakan layak. Menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner secara konsisten mampu mengukur variabel disiplin kerja. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variable	N = 10	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja	Y1	0,711	0,260	VALID
	Y2	0,735	0,260	
	Y3	0,720	0,260	
	Y4	0,775	0,260	
	Y5	0,787	0,260	
	Y6	0,685	0,260	
	Y7	0,729	0,260	
	Y8	0,483	0,260	
	Y9	0,738	0,260	
	Y10	0,740	0,260	
	Y11	0,755	0,260	
	Y12	0,592	0,260	

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Uji Reabilitas

Tabel 4.4 Reliabilitas Variable Bebas dan Terikat

Variabele	Cronbach's Alpha	Standard	Ketentuan
Kompetensi	0.905	0.600	Reliable
Disiplin Kerja	0.887	0.600	Reliable
Kinerja	0.908	0.600	Reliable

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X1), dan Kinerja (Y) dianggap reliabel berdasarkan hasil uji pada tabel diatas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang ($> 0,600$).

Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas X1, X2 dan Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Predicted Value</i>
N		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	48.05263
	<i>Std. Deviation</i>	8.209549
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.210
	<i>Positive</i>	.102
	<i>Negative</i>	-.210
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.584
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.013

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa data yang diteliti dalam penelitian ini berdistribusi normal, terbukti dari hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh pada nilai *Asymp.sig* (dua sisi) sebesar $0,13 > 0,05$

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.241	2.898		2.154	.036	
	KOMPETENSI	.597	.115	.529	5.190	.000	.356 2.807
	DISIPLIN KERJA	.560	.138	.413	4.058	.000	.356 2.807

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Dengan begitu, model regresi ini tidak terkonfirmasi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.241	2.898		2.154	.036
	KOMPETENSI	.597	.115	.529	5.190	.483
	DISIPLIN KERJA	.560	.138	.413	4.058	.250

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* Versi 27, 2025

Pada Tabel 4.14, model uji Glesjer menghasilkan nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,483 untuk variabel budaya organisasi dan 0,250 untuk variabel pengembangan karier, yang keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Oleh karena itu, tidak terdapat interferensi dalam model regresi yang menggunakan data ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.800	.793	4.17361	1.798
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Berdasarkan angka-angka pada tabel 4.15, statistik Durbin-Watson tercatat sebesar 1,798. Statistik ini kemudian dibandingkan dengan statistik tabel *Durbin-Watson* pada tingkat signifikansi 5%, menggunakan persamaan (k:N).

Analisis Regresi Liner

Tabel 4.16 Regresi Berganda Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.241		2.154	.036
	KOMPETENSI	.597	.529	5.190	.000
	DISIPLIN KERJA	.560	.413	4.058	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

1. Nilai konstanta 6,241 berarti kinerja karyawan (Y) hanya akan mencapai 6,241 poin jika disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X1) diabaikan
2. Nilai kompetensi (X1) sebesar 0,597 mengindikasikan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel kompetensi (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 poin
3. Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa dengan mempertahankan konstanta dan tanpa adanya perubahan pada variabel kompetensi (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan berakibat pada perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 6,241 poin

Koefisien Korelasi

Tabel 4.19 Korelasi Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	4.17361

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27,2025

Variabel budaya organisasi dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 yang berada pada rentang 0,800–1,000 pada tabel 4.20 di atas

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.793	4.17361

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 79,3% terhadap variabel kinerja karyawan, sesuai tabel 4.23 diatas, yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,793. Sisanya $(100-79,3\%) = 20,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.23 Uji (t) Kompetensi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.815	3.201		2.754
	KOMPETENSI	.972	.078	.860	12.501

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $(12,501 > 2,004)$. H_{a1} ini diperkuat oleh fakta bahwa nilai p lebih kecil dari Sig, atau $(0,000 < 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan dengan penolakan H_{01} dan penerimaan H_{a1}

Tabel 4.24 Uji (t) Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.191	3.229		3.776
	DISIPLIN KERJA	1.134	.100	.837	11.354

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai $p < Sig$, atau $(0,000 < 0,05)$, semakin mendukung nilai t_{hitung} , yang $> t_{tabel}$, atau $(11,354 > 2,004)$, berdasarkan tabel 4.25 diatas. Akibatnya, H_{02} ditolak dan penerimaan H_{a2} , menunjukkan korelasi yang kuat antara kinerja dan Disiplin Kerja

Tabel 4.25 Uji f Secara Simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja dan Kinerja

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3774.215	2	1887.107	108.336
	Residual	940.627	54	17.419	
	Total	4714.842	56		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data olah *statistical package for the sosial sciences* versi 27, 2025

Nilai f yang dihitung, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.25 diatas, lebih besar dari f_{tabel} , atau $(108,336 > 3,17)$. Selain itu, nilai $p < Sig$ atau $(0,000 < 0,05)$ mendukung hal ini. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Bojongsari Kota Depok. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan rumusan masalah pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini

- dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $(12,501 > 2,004)$ serta nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok
2. Berdasarkan rumusan masalah kedua, hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $(11,354 > 2,004)$ dan diperkuat dengan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok
 3. Berdasarkan rumusan masalah ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $(108,336 > 3,17)$ serta nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bojongsari Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawia, P. R., Wijayanti, D., & Komalasari, Y. (2022). *DASAR DASAR MANAJEMEN*. Yogyakarta: Expert.
- Afandi, P. (2016). *CONCEPT & INDICATOR Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: CV. BUDI UTAMA.
- Aisyah, S., & Wiranata, R. (2024). *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Makasar: Penerbit Nasmedia.
- Alistia, F., & Azwina, D. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, Vol.1. No. 4.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Augustly, F. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Darmadi, Suryani, N. L., Syatoto, I., Guruh, M., & Gunarda. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 8, No. 2.
- Geovanno, G. H., & Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Jurnal Productivity*, Vol.2, No.4, 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- HM, M. (2020). *MANAJEMEN SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Huda, N., Baso, B., Aziz, S., Korbaffo, Y. A., & Manane, D. R. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Arsyta Bakery Melalui Pelatihan Social Media Marketing. *Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma*, Vol 4, No.2, 1.

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) - IBUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, Vol 28, No 2, 1.
- Irmayani, N. D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Irmayani, N. D. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Serang: CV. A.A. RIZKY.
- Kurnia, A., & Andi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal ADMINISTRATOR : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 4 No. 1.
- Kurniawan, A. (2018). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Lufina, L. (2020). *Pengaruh Faktor MOTIVASI Terhadap PRESTASI KERJA*. Malang: Literasi Nusantara.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Malang: UB Press.
- Marpaung, I., & Juniasih, T. E. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA. *Jurnal Education and Development*, Vol.8 No.4.
- Noor, T., & Prasetyo, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS INTERPRENEURSHIP*. Padang: CV. AZKA PUSTAKA.
- Nur, M. (2017). *ORGANISASI DAN MANAJEMEN*. Yogyakarta: Penerbit deepublish.
- nyoto. (2019). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Purwanto, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ruang Karya Bersama
- Puspita, R. (2023). *MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Rafi, F., Sarboini, S., & Samsul Ikhbar. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, Vol 4 No.2, 1.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol 8, No. 2, 1.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Ruki, M. N. (2024). *FAKTOR-FAKTOR KUNCI DALAM KEPUASAN KERJA & KINERJA PEGAWAI*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Siagian, L. (2022). *IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Syamsuriansyah, Sari, A. P., Bakti, R., . . . Ristiani, R. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *MANAJEMEN KINERJA PENGELOLAAN, PENGUKURAN, DAN IMPLIKASI KINERJA*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN*

R&D. Bandung: ALFABETA.

- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2022). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SESPIM LEMDIKLAT KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Vol 5 No.4.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Thamrin, & Mulyanti. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA TANGERANG . *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, Vol. 3, No. 1.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELAKABUPATEN SIMALUNGUN. *JURNAL EKONOMI USI*, VOL.3 NO. 1.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No.1, 1.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, Vol 6, No. 2, 1.
- Wau, J., & dkk. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol 4, No 2, 203-212.
- Widodo, D. S. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Cipta Media Nusantara.
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol 8, No. 1, 1.