

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI DEPOK

Dianawali Cahyaningrum¹, Yuni Pambreni², Dwi Rachmawati³.

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta, Depok, Indonesia

Email: dianawalic@gmail.com¹, yuni@jgu.ac.id², dwi@jgu.ac.id³

ABSTRAK

Permasalahan utama yang menghambat kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok adalah kedisiplinan pegawai yang belum optimal dan ketidaksesuaian kompetensi pegawai akibat kesenjangan pendidikan. Permasalahan lain yang ditemukan dapat mempengaruhi capaian kinerja yaitu masih ditemukan kendala teknis. Semua permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawai, yang selanjutnya dapat berdampak pada pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Ketika pegawai tidak dapat disiplin, maka hal ini dapat berakhir pada penilaian kinerja yang rendah dan berpotensi mengurangi tunjangan kinerja yang seharusnya mereka terima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Pendekatan penelitian bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari 82 pegawai dipilih dengan berbasis non probability sampling menerapkan metode total sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, uji t dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Metode analisis data antara lain: analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi R²). Hasil dari analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji analisis regresi berganda sebesar $Y=5,429+0,182X_1+0,371X_2$. Sig. untuk uji t variabel disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,747 > t$ tabel 1,990. Hasil sig. uji t variabel kompetensi (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,721 > t$ tabel 1,990. Uji f nilai sig. pada disiplin kerja (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $64,315 > f$ tabel 3,11. Dapat disimpulkan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kompetensi; Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Menurut Terry, (2019) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah *managing* (pengelolaan), sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola. Manajemen adalah ilmu pengetahuan maupun seni, yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada kebenaran-kebenaran umum.

Menurut Hasibuan, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam sebuah perusahaan atau organisasi, yang memainkan peranan yang sangat penting dan berdampak signifikan terhadap seluruh kegiatan instansi (Pambreni & Rachmawati, 2024). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Udriyah & Apriyanti, 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai standar, waktu, dan jenis tugas, serta berdasarkan norma dan etika yang berlaku dalam organisasi (Ridho & Imam, 2023). Masih banyak kekurangan dalam penerapan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok, antara lain masih ditemukan kendala teknis, dukungan anggaran untuk Sarana dan Prasarana dan kegiatan yang masih belum maksimal; Standar Operasional Prosedur (SOP) Keimigrasian dalam pelayanan dan penegakan hukum keimigrasian dipandang belum lengkap, terintegrasi dan terbaru; Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) operasi gabungan dalam menindaklanjuti hasil kegiatan timpora. Semua permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawai, yang selanjutnya dapat berdampak pada pemotongan tunjangan kinerja pegawai. Ketika pegawai tidak dapat disiplin, maka hal ini dapat berakhir pada penilaian kinerja yang rendah dan berpotensi mengurangi tunjangan kinerja yang seharusnya mereka terima.

Kedisiplinan adalah aspek yang paling penting dan harus diterapkan oleh setiap individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu mematuhi peraturan yang ditetapkan (Sugiarto, 2023). Disiplin adalah faktor penting dalam manajemen SDM yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, sehingga mendukung keberhasilan organisasi (Framsiska dkk., 2024). Disiplin yang rendah ditunjukkan dengan tingginya tingkat keterlambatan. Selain itu, kurangnya sistem manajemen waktu kehadiran yang belum optimal, seperti sistem sidik jari, menyebabkan tingkat latensi yang tinggi. dan keterlambatan tanpa pengawasan oleh manajer sehingga dapat diubah. Artinya kepatuhan terhadap aturan belum optimal dalam hal kedisiplinan. Ketidakhadiran yang terjadi secara konsisten dapat mengindikasikan adanya masalah yang lebih mendalam, baik itu terkait dengan motivasi kerja, manajemen waktu, maupun faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Kompetensi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas atau membuat keputusan dalam situasi yang sulit dan memakan waktu. Disisi lain adanya permasalahan ketidaksesuaian kompetensi pegawai akibat kesenjangan pendidikan, kesenjangan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam tingkat pendidikan, mengingat banyak jabatan di kantor imigrasi memerlukan pemahaman mendalam tentang hukum, teknologi dan administrasi. Sehingga untuk dapat menyesuaikan kompetensinya maka Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok memfasilitasi dengan adanya pelatihan-pelatihan dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai.

Penelitian ini pengembangan dari research gap. Terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh (Wahyuni, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan besar terhadap kinerja. Peningkatan kemampuan seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan terdapat perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Putri, 2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Terdapat juga hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sundari & Putri, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Sedangkan terdapat perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh (Kitta, 2023) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Maka dari itu berdasarkan research gap di atas, terdapat beberapa perbedaan yang

menunjukkan (novelty) kebaruan dalam studi ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, antara lain lokasi penelitian, jumlah populasi, dan sampel. Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.

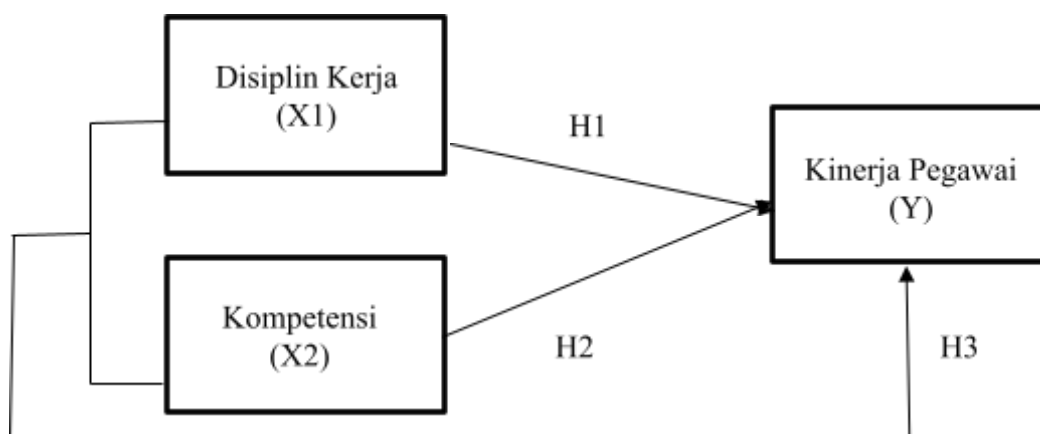
Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Memperoleh informasi berupa penjelasan lebih dalam tentang pengaruh dan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 2) Memperoleh informasi berupa penjelasan lebih dalam tentang pengaruh dan hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, 3) Memperoleh informasi dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh dan hubungan disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan mampu menawarkan keahlian tambahan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini berupaya untuk menguji dampak disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, memberikan wawasan berharga yang dapat menjadi referensi di masa depan. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan yang lebih bagi para pekerja yang bekerja di sebuah instansi untuk meningkatkan hasil yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Hipotesis Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian, 2024

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk secara konsisten mengikuti nilai dan standar instansi serta mematuhi peraturan yang berlaku. Rendahnya kehadiran dapat mengakibatkan pegawai ketinggalan informasi terkini dan menghadapi berbagai permasalahan, sehingga mengakibatkan kualitas pelayanan yang kurang optimal bagi masyarakat. Akibatnya, organisasi perlu menegakkan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan protokol, agar peraturan dapat dilaksanakan dengan baik dan kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dapat meningkat. Pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan mematuhi peraturan organisasi, seseorang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Saputra & Rahayu, 2023).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Jalil, (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sumina, (2024) disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai

dalam menjalankan tugasnya dan membantu entitas mencapai tujuannya. Dengan hal tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁): Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah perilaku fundamental yang mencerminkan motif, karakteristik individu, serta pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh seseorang yang berprestasi tinggi di lingkungan kerja (Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi Sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Sitiari, 2021). Semakin baik kompetensinya maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Kapabilitas yang dimiliki oleh seorang individu memungkinkan mereka untuk memenuhi tugas-tugas organisasi, sehingga memudahkan pencapaian hasil yang diinginkan bagi organisasi. Hal ini berkaitan dengan ciri-ciri dasar perilaku yang menggambarkan motivasi, atribut pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berprestasi tinggi di tempat kerja (Jadmika, 2024).

Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Wahyuni, (2022) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Saputra & Rahayu, (2023) menemukan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Dalam kondisi ini, Kompetensi mencakup berbagai karakteristik pribadi, pengetahuan, dan keahlian yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Dengan hal tersebut, pengembangan kompetensi karyawan menjadi kunci untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H₂): Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dukungan kedisiplinan yang kuat akan menciptakan etos kerja yang baik di kalangan pegawai. Disiplin, baik secara individu maupun kolektif, berupaya menjaga standar bisnis dan hasil perusahaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang disiplin mempunyai dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam hal produktivitas, loyalitas, kehadiran, dan profitabilitas (Bagea, 2023). Disiplin yang ketat secara intrinsik terkait dengan kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. kompetensi yang baik memberikan karyawan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif. Karyawan yang kompeten mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang lebih baik. Ketika kompetensi dipadukan dengan disiplin yang kuat, karyawan tidak hanya mampu melakukan tugas mereka dengan baik, tetapi juga melakukannya secara konsisten dan bertanggung jawab (Romadhona, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Lesmana, (2017) menemukan bahwa Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Pramularso, (2022) menemukan bahwa Kompetensi, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

Hipotesis 3 (H₃): Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif dimana bersifat menjelaskan secara umum kemudian secara khusus dengan menggunakan metode kuantitatif dikarenakan penelitian ini meneliti pengaruh atau hubungan antar variabel dengan berbagai alat pengujian berbasis angka-angka dan dijelaskan dengan pendekatan deduktif dan berkaitan dengan pemanfaatan data penelitian numerik dan analisis statistik. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja.

2.3 Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini merupakan pada bahasan mengenai Disiplin Kerja, Kompetensi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Penelitian yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok dengan mewawancarai Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan memperoleh data-data yang diperlukan untuk dapat mendukung fokus penelitian.

2.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terdapat di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok yang berlokasi di Jl. Boulevard Grand Depok City, Kalimulya, Kec. Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat 16413.

2.5 Populasi dan Sampel

Menurut Hamdan & Devi, (2024) populasi adalah keseluruhan, generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok yang berjumlah 82 orang. Menurut (Sugiyono, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

2.6 Teknik dan Analisis Data

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling*, dimana *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Selain itu dari segi metode atau teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian, proses pengisian sebuah angket dilakukan untuk mengumpulkan data di sebuah lapangan dan membantu proses dalam penelitian, dimana salah satu untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang melibatkan pembuatan daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian sesuai dengan jumlah sampel (Priadana & Sunarsi, 2021). Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket (kuesioner) dengan objek penelitian Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan perusahaan. Informasi yang diperoleh merupakan informasi hasil pencapaian disiplin kerja, kompetensi dan untuk kinerja pegawai. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Data yang dikumpulkan

dari penyebaran kuesioner kepada responden, selanjutnya dianalisis menggunakan model *skala likert* yang dirancang untuk menilai disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja.

Menurut Sugiyono, (2021) Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut individu atau objek yang berbeda-beda antara individu atau objek yang berbeda. Variabel penelitian adalah ciri-ciri, atau nilai-nilai individu, objek, atau kegiatan yang menunjukkan perbedaan tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan dirumuskan kesimpulan selanjutnya. Macam-macam variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel Bebas. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2)
- Variabel Terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Alat analisis yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS versi 27. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji f, dan koefisien determinasi).

3. HASIL DAN ANALISIS

3.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1 Karakteristik Responden

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	2	2,4%
26 - 35 tahun	12	14,7%
36 - 45 tahun	28	34,2%
> 45 tahun	40	48,8%
Total	82	100%
Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	10	8,2%
6 - 15 tahun	40	48,7%
16 - 30 tahun	26	31,7%
> 31 tahun	6	7,3%
Total	82	100%
Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	1	1,2%
SLTP	1	1,2%
SLTA/Sederajat	17	20,8%
D3	9	10,9%
S1	42	51,3%
S2	12	14,6%
Total	82	100%

Mayoritas responden penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% perempuan. mayoritas responden berusia di atas 45 tahun 48,8%. Dari 82 responden. Mayoritas responden (51,3%) memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), (SLTA) atau (20,8%), diikuti oleh Magister (S2) dengan (14,6%). Sejumlah (10,9%) memiliki pendidikan Diploma 3 (D3), sementara jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) (1,2%).

3.2 Analisis Inverentif**Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja**

DISIPLIN KERJA			
Item	r tabel	r hitung	Keterangan
P1	0.2172	0.717	Valid
P2	0.2172	0.608	Valid
P3	0.2172	0.739	Valid
P4	0.2172	0.705	Valid
P5	0.2172	0.654	Valid
P6	0.2172	0.704	Valid
P7	0.2172	0.730	Valid
P8	0.2172	0.697	Valid
P9	0.2172	0.551	Valid
P10	0.2172	0.669	Valid
P11	0.2172	0.695	Valid
P12	0.2172	0.668	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Peneliti menyebar kuesioner kepada 82 orang responden dan df adalah 80, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga r tabel = 0,2172 diperoleh ketika r-hitung (untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada kolom item terkoreksi untuk total kolerasi pernyataan) lebih besar dari r-tabel dan nilai r-hitung nya positif, elemen pernyataan tersebut dikatakan valid. Tabel 2 diatas, semua tanggapan terhadap pernyataan secara keseluruhan adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi

KOMPETENSI			
Item	r tabel	r hitung	Keterangan
P1	0.2172	0.595	Valid
P2	0.2172	0.517	Valid
P3	0.2172	0.430	Valid
P4	0.2172	0.576	Valid
P5	0.2172	0.697	Valid
P6	0.2172	0.754	Valid
P7	0.2172	0.821	Valid
P8	0.2172	0.693	Valid
P9	0.2172	0.575	Valid
P10	0.2172	0.780	Valid
P11	0.2172	0.664	Valid
P12	0.2172	0.693	Valid
P13	0.2172	0.783	Valid
P14	0.2172	0.666	Valid
P15	0.2172	0.783	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian instrumen disiplin kerja valid untuk semua pernyataan dengan nilai corrected item pada pernyataan total correlation lebih besar dari nilai r tabel 5%.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja

KINERJA			
Item	r tabel	r hitung	Keterangan
P1	0.2172	0.652	Valid
P2	0.2172	0.420	Valid
P3	0.2172	0.674	Valid
P4	0.2172	0.634	Valid
P5	0.2172	0.614	Valid
P6	0.2172	0.641	Valid
P7	0.2172	0.628	Valid
P8	0.2172	0.538	Valid
P9	0.2172	0.779	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dari tabel 3 terlihat bahwa setiap pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2172), sehingga seluruh pernyataan dari variabel (Y) dinyatakan valid.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,849	Reliabel
Kompetensi	0,880	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,820	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dapat disimpulkan bahwa nilai uji reliabilitas untuk setiap variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,6 untuk masing – masing variabel. Setiap instrumen yang diuji dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61016584
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.055
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, bahwa hasil uji normalitas memiliki nilai nilai signifikansi dari Kolmogorov smrinov sebesar $0,200 > 0,05$ atau dapat diartikan bahwa nilai asymp sig $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal. Dengan kata lain, model tidak menunjukkan pola kesalahan yang sistematis, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Hal ini juga memperkuat keandalan data dan validitas hasil analisis secara keseluruhan dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	0.702	1.424
	Kompetensi	0.702	1.424

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi pada nilai *Tolerance* sebesar 0,702 lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF pada variabel disiplin kerja dan kompetensi sebesar 1.424 lebih kecil atau kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja dan kompetensi tidak terdapat gejala multikolinieritas, yang berarti variabel-variabel bebas yang digunakan tidak saling tumpang tindih secara

berlebihan.

Dengan kata lain, tidak ada korelasi tinggi atau hubungan linier sempurna antar variabel bebas, jadi setiap variabel memiliki peran dan pengaruh yang berbeda sehingga dapat dianalisis secara terpisah tanpa menimbulkan kebingungan dalam menentukan kontribusinya terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.547	1.625		2.798	.006
Disiplin Kerja	-.044	.039	-.149	-1.123	.265
Kompetensi	-.008	.028	-.038	-.285	.776

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada data di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikan > 0,05, dengan nilai signifikan sebesar 0,265 > 0,05 untuk variabel disiplin kerja dan 0,776 > 0,05 untuk variabel kompetensi, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, tingkat kesalahan model cukup stabil dan tidak berubah secara tidak wajar. Model ini bekerja secara konsisten pada berbagai kondisi data, sehingga hasil analisis dapat dipercaya serta mencerminkan tingkat kesesuaian atau satu hubungan antara satu pengamat dengan pengamat lainnya.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a			Sig.
	Unstandardized Coefficients		t	
	B			
1 (Constant)	5.429	1.962	.053	
Disiplin Kerja	.182	2.747	.007	
Kompetensi	.371	7.721	.000	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel melalui uji T diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.747 Sedangkan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 82 - 3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Hal itu menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2.747) > t-tabel (1,990) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 serta nilai koefisien bernilai positif. Maka, didapatkan keputusan H0 ditolak dan H1 diterima, dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja.

Variabel Kompetensi (X2) berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 7.721 Sedangkan nilai t-tabel dengan derajat kebebasan $df = n-3 = 82-3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Hal itu menunjukkan bahwa nilai t-hitung ($7.721 > t\text{-tabel}$ (1,990) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien bernilai positif. Maka didapatkan keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Sq	F	Sig.
1	Regression	898.540	2	449.270	64.315	.000b
	Residual	551.850	79	6.985		
	Total	1450.390	81			

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Hasil uji F didapat nilai F-hitung sebesar 64.315. Sedangkan nilai F-tabel dengan derajat kebebasan $df = n-k = 82-3 = 79$ adalah sebesar 3,11. Hal itu menunjukkan bahwa nilai F- hitung $64.315 > F\text{-tabel}$ 3,11 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka didapatkan keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.787a	.620	.610	2.64300

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

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji diatas didapatkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,610 atau dalam persen sebesar 61,0%. Angka ini berarti bahwa variabel Disiplin (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi sebesar 61% terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, terdapat sebesar 39% variasi Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi diatas, maka persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,429 + 0,182(X1) + 0,371(X2) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5.429 jika setiap variabel bebas dianggap nol, maka kinerja (Y) sebesar 5,429. Disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi menunjukkan kontribusi positif sebesar 5,429 terhadap kinerja.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₁) sebesar 0,182 menunjukkan bahwa jika kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan nilai kinerja (Y) sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

- c. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa jika kenaikan satu satuan pada variabel kompetensi akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan nilai kinerja (Y) sebesar 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3.5 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,007 < 0,05$; t-hitung $2,747 > t$ -tabel $1,990$), dengan koefisien regresi sebesar 0,182. Artinya, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Sumina, (2024), Jalil, (2022) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata disiplin kerja tergolong tinggi (3,85), namun item “memprioritaskan waktu masuk kerja” memiliki skor terendah (3,63), mengindikasikan masih perlunya peningkatan ketepatan waktu kehadiran. Sesuai PP 94/2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, (2021), kedisiplinan waktu merupakan kewajiban PNS yang berdampak langsung pada kualitas layanan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan waktu kehadiran penting untuk mendorong kinerja yang lebih optimal. Maka hasil pengujian hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah H1 diterima.

H1: Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai (diterima)

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,000 < 0,05$; t-hitung $7,721 > t$ -tabel $1,990$), dengan koefisien regresi 0,371. Artinya, peningkatan kompetensi diikuti peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni, (2022), Saputra & Rahayu, (2023), dan Yusup et al., (2020). Analisis deskriptif menunjukkan kompetensi berada pada kategori tinggi (mean 3,71), namun aspek kerja tim ($X_{2.9}$) masih rendah (2,47), menunjukkan rendahnya motivasi kolaboratif. Padahal, kerja tim merupakan elemen penting dalam standar kompetensi ASN Permenpan RB No. 38 Tahun, (2017). Meskipun demikian, motivasi individu dan inisiatif belajar tinggi tetap menjadi kontributor utama terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka hasil pengujian hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah H2 diterima.

H2: Kompetensi Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai (diterima)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,000 < 0,05$; F-hitung $64,315 > F$ -tabel $3,11$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,610 mengindikasikan bahwa 61% variasi kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lesmana, (2017). Meskipun terdapat kelemahan pada aspek disiplin waktu dan kerja tim, kombinasi keduanya tetap memberikan dampak kuat terhadap kinerja. Nilai rata-rata kinerja pegawai tergolong tinggi (3,83), namun item penggunaan waktu dan sumber daya (Y.8) mencatat skor terendah (2,06), yang perlu menjadi perhatian karena berkaitan langsung dengan unsur kinerja menurut Peraturan Pemerintah No. 30, (2019). Maka hasil pengujian hipotesis yang kedua dalam penelitian ini adalah H2 diterima.

H3: Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (diterima).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan mutu pelaksanaan tugas dan mendukung pencapaian sasaran organisasi.
- b. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Investasi dalam pelatihan serta pengembangan keterampilan terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga kompetensi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.
- c. Secara simultan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan kebijakan disiplin yang konsisten serta penyediaan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Perlu fokus pada peningkatan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya, khususnya pada indikator kinerja (Y.8) yang bernilai rendah (2.06) dan indikator disiplin kerja (X1.6) terkait prioritas waktu masuk kerja (3.63).
- b. Pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan sumber daya terstruktur, serta penegakan aturan kehadiran yang konsisten, sangat direkomendasikan.
- c. Terus kembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan, terutama untuk meningkatkan pengalaman (X2.2, X2.3) dan motivasi (X2.9) yang masih "cukup". Dorong program berbagi pengalaman atau mentoring dan pastikan pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi bagi seluruh pegawai.
- d. Pertahankan dan perkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan kerja sama antar tim (X2.14: 4.28, sangat tinggi) melalui pemahaman nilai-nilai organisasi secara konsisten.
- e. Disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, atau penguatan budaya organisasi. Melibatkan variabel-variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja pegawai.

Maka berdasarkan pembahasan, penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan utama yang dihadapi Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok, yaitu belum optimalnya kedisiplinan pegawai serta ketidaksesuaian kompetensi akibat kesenjangan pendidikan yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara ilmiah apakah disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan analisis dalam hasil dan pembahasan, terbukti bahwa kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi masing-masing berkontribusi secara signifikan, sementara uji F membuktikan pengaruh keduanya secara simultan dengan tingkat signifikansi tinggi. Dengan demikian, harapan dan rumusan tujuan yang dinyatakan dalam pendahuluan telah tercapai sepenuhnya, dan dibuktikan secara empiris melalui analisis data kuantitatif. Penelitian ini berhasil menjawab permasalahan yang diangkat di awal serta memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan kinerja melalui peningkatan disiplin dan kompetensi pegawai.

REFERENSI

- Bagea, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (M. Suardi (Ed.)).
- Framsiska, M., Sudari, S. A., & Rachmawati, D. (2024). The Influence of Emotional Intelligence, Work Discipline on Teacher Performance at SDN Jatiwaringin VIII.
- Hamdan, U., & Devi, L. (2024). *Metode Penelitian* (J. Prayoga (Ed.)).
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Jadmika, N. W. J. P., Utami, N. M. S., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Danu Jaya Penebel Tabanan. 5(September 2024).
- Jalil, A., Idris, M., & Muhammad Salim. (2022). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat matakali kabupaten polewali mandar. 4(2), 97–107.
- Kitta, S., Idris, M., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 6(1), 297–309.
- Lesmana, M. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 6681, 665–670.
- Pambreni, yuni Ridho, A., & Imam Sutisna. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi.
- Pambreni, Y., & Rachmawati, D. (2024). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT Prasetia Dwidharma Jakarta.
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. 9(1).
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascak Books.
- Romadhona, S. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di btprn kc jember skripsi.
- Saputra, A., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. 4(1), 1–21.
- Sitiari, N. W. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*.
- Sugiarto, N. A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Depok. 1(2), 236–249.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sumina, M., Priatna, D. K., & Febrian, F. (2024). Pengaruh Kompetensi , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). 2(3), 224–235.
- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. 8(2), 127–138.
- Terry, G. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*.
- Udriyah, Apriyanti, D. R. (2022). The Effect of Leadership on the Performance of Village Apparatus and Community Institutions at the Cibenda Village Office, Ciemas District, Sukabumi Regency. *Neo Journal of Economy and Social Humanities (NEJESH)*.
- Wahyuni, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. 10, 769–781.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM). 1(1), 1–14.