



Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba Jakarta

The Effect Of Work Competence And Discipline On The Performance Of Prison Employees Klas IIA Salemba Jakarta

¹⁾ Elsa Ayu Indiaty, ²⁾ Jakfar

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya, Indonesia

*Email: ¹⁾ jakfar1@gmail.com

*Correspondence: ¹⁾ Jakfar

DOI:

10.59141/comserva.v3i06.1001

ABSTRAK

Kedisiplinan dan kompetensi pegawai menjadi kunci untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Meningkatkan kinerja pegawai adalah prioritas bagi perusahaan, mengingat potensi kerusakan reputasi yang dapat muncul akibat kesalahan di era media sosial. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba yang berjumlah 118 orang. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel representatif sebesar 91 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba diperoleh hasil thitung > ttabel (9,881 > 1,987) (H1 diterima). Kemudian, variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba diperoleh hasil thitung > ttabel (5,298 > 1,987) (H1 diterima). Berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 96,6% yang berarti sumbangan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba sebesar 89,3%, sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee discipline and competence are the key to facing increasingly competitive competition. Improving employee performance is a priority for companies, given the potential reputational damage that can arise from mistakes in the age of social media. This study was conducted with the aim of determining the influence of work competence and discipline on the performance of employees of the Salemba Class IIA Penitentiary. The research method used in this study is quantitative. The population in this study was all employees of Salemba Class IIA Penitentiary, totaling 118 people. The sampling method in this study uses probability sampling with simple random sampling techniques. The determination

of the number of samples in this study used the Slovin formula, so that a representative sample number of 91 respondents was obtained. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression with SPSS version 24 statistical principle. The results showed that there was a significant influence between the variables of the influence of competence on the performance of employees of the Salemba Class IIA Correctional Institution, this was evident from the results of the hypothesis test between competence on the performance of employees of the Salemba Class IIA Correctional Institution obtained the results of the ttable > (9,881 > 1,987) (H1 received). Then, the variable of work discipline on the performance of employees of the Salemba Class IIA Correctional Institution, this is evident from the results of the hypothesis test between work discipline on the performance of employees of the Salemba Class IIA Correctional Institution obtained the results of the ttable > (5,298 > 1,987) (H1 received). Based on the results of the coefficient of determination analysis, a result of 96.6% was obtained, which means that the contribution of work motivation and competence to the performance of Salemba Class IIA Correctional Institution employees was 89.3%, the remaining 10.7% was influenced by other factors.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan sebagai sumber daya tidak berwujud, yang menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan, sehingga aset tersebut perlu dibina dan dikembangkan melalui proses pelatihan dan pengembangan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan (Irmayani & SE, 2021). Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Junaidi et al., 2023). Perkembangan teknologi paling signifikan dirasakan adalah pada sisi berita atau informasi yang semakin mudah dan cepat. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa (Farchan, 2016), potensi dari sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Susanto, 2020) (Tolandang & Uhing, 2021). Idealnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja dengan baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi hal ini diperlukan untuk mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif (Gaol, 2022) .

Oleh sebab itu, setiap perusahaan harus dengan sangat sungguh-sungguh memberikan output kinerja yang optimal, karena sedikit kesalahan di era modern akan dapat menjadi suatu hal yang viral jika tersebar di media sosial. Seperti yang terjadi pada Lapas Klas IIA Salemba yang sempat tersebar di media sosial, terkait dengan kondisi Lapas yang kurang memperhatikan standar pemberian makanan bagi para warga binaannya. Berita tersebut tersebar luas di media sosial dan memancing khalayak luas khususnya netizen (masyarakat internet) di Indonesia dan menunjukkan berbagai tanggapan. Seperti dikutip dari liputan6.com bahwa “makanan dan minuman yang disiapkan untuk warga binaan dinilai jauh dari kata layak. Ditambah lagi, hanya beberapa kotak kotak yang dilengkapi dengan lauk” Kondisi tersebut tentu menjadi perhatian dari para pemangku kepentingan terkait dengan SOP yang diterapkan. Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan treatment khusus baik dari proses rekrutmen hingga penempatan (Widiyanti, 2022). Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai tentu akan memberikan output yang optimal sesuai harapan organisasi, begitu pula sebaliknya (Suriyanto, 2021). Kompetensi dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian lebih di organisasi

ini, karena masih banyak pegawai yang memiliki kompetensi yang relatif rendah dalam hal pemahaman dan keterampilan kerja (Sulistiyono, 2022). Disiplin kerja masih kurang, ada beberapa pegawai yang masih datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kompetensi dan disiplin kerja pegawai yang melekat pada diri pegawai akan memberikan dampak terhadap hasil kerjanya selama berada di organisasi (Soetrisno & Gilang, 2018). Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi kerja (Krisnawati & Bagia, 2021) (Irmayanti et al., 2020). Merujuk pada hal tersebut kinerja pegawai dinilai sebagai bagian krusial oleh organisasi sebab berkaitan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan seluruh SMK di dalam perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan utama organisasi (Wau, 2021) (Zubir, 2022). Kondisi kinerja pegawai yang belum optimal juga terjadi di Lapas Klas IIA Salemba. Dimana berdasarkan informasi yang diperoleh penulis bahwa pada tahun 2021 terjadi penurunan persentase pencapaian sasaran kerja pegawai dari tahun-tahun sebelumnya. Kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Persentase Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Periode 2017-2021

Persentase SKP	2017	2018	2019	2020	2021
25%	1	0	0	0	1
> 25% - 50%	0	0	1	1	38
> 50%-75%	0	2	0	116	78
> 75%-90%	42	115	116	0	1
> 90%-100%	3	1	1	1	0
Total Pegawai	46	118	118	118	118

Sumber: Primer, (2022)

Penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan oleh Clara Octavia Batubara, (2020), hasilnya bertolak belakang dengan hasil penelitian Mardi Astutik, (2016) yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut hendiyanto (blm Mendelej) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan observasi lebih lanjut dan melakukan penelitian lanjutan Karena hal ini merupakan gab reseach yang menarik untuk dilakukan enelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi kepala Lembaga Pemasarakatan (LAPAS)Kelas IIA dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor kompetensi, disiplin kerja dan untuk kebijakan yang akan datang sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai ditinjau dari faktor kompetensi, dan disiplin kerja.

Melihat sangat pentingnya kinerja pegawai yang bisa diperoleh dengan kompetensi dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Salemba”.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada salah satu bagian di Lembaga Pemasyarakatan yaitu Lapas Klas IIA Salemba. Lapas Klas IIA Salemba beralamat di Jl. Percetakan Negara No.88A, RT.12/RW.4, Rawasari, Kec. Cemp. Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta – 10570. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023. Kemudian, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada saat jam kerja pegawai Lapas Klas IIA Salemba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Klas IIA Salemba bagian pengamanan yang berjumlah 118 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Simple random sampling merupakan Teknik sampling yang anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel dengan rumus Slovin diperoleh bahwa sampel representatif dalam penelitian ini sebanyak 91,120 dibulatkan menjadi 91 orang responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Data skunder dalam penelitian ini di peroleh dengan mempelajari buku-buku referensi, melakukan studi literatur atas jurnal jurnal, dan sejumlah literatur lainnya yang terkait dengan variabel penelitian yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki 78 responden atau sebesar 85.7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden atau sebanyak 14.3%. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Berdasarkan usia responden yang berusia 20 - 25 tahun sebanyak 36 responden atau sebesar 39.6%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 45 responden atau sebanyak 49.5%, dan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 9.9%, dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 1.1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden adalah berusia 26-30 tahun. Responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 44 responden atau sebesar 48.4%, responden yang dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 8 responden atau sebesar 8.8%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 39 responden atau sebesar 42.9%. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden adalah berpendidikan SMA/SMK. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 4.4%, responden yang memiliki lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 1.10%, responden yang memiliki lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 65 responden atau sebesar 71.4%, responden yang memiliki lama bekerja 5-6 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 14.3%, dan responden yang memiliki lama bekerja 7-8 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 7.7%, responden yang memiliki lama bekerja > 8 tahun sebanyak 1 responden atau 1.1%. Hal ini dapat dikatakan bahwa mayoritas responden adalah memiliki lama bekerja 3- 4 tahun.

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel 2 dibawah menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 91, dari 91 data sampel kompetensi (X1), nilai minimum sebesar 1,00, nilai maksimum

sebesar 5,00, diketahui nilai mean sebesar 2,0777, serta nilai standar deviasi sebesar 0,98196 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Disiplin kerja (X2) dari 91 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 1,00, nilai maksimum sebesar 5,00, diketahui nilai mean sebesar 2,1963, serta nilai standar deviasi sebesar 1,12872 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Kinerja pegawai (Y) dari 91 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 1,00, nilai maksimum sebesar 5,00, diketahui nilai mean sebesar 1,8631, serta nilai standar deviasi sebesar 0,98813 yang artinya nilai mean lebih kecil dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	91	1	5	2.078	0.982
Disiplin Kerja	91	1	5	2.196	1.129
Kinerja Pegawai	91	1	5	1.863	0.988
Valid N (listwise)	91				

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependent, sedangkan variabel yang memengaruhi disebut variabel independent. Pada konstanta dapat diinterpretasikan bahwa Artinya apabila kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan 0, maka kinerja pegawai (Y) Lapas Klas IIA Salemba sebesar 0,131 satuan. Koefisien regresi budaya organisasi dapat diinterpretasikan bahwa Koefisien regresi positif (searah), sebesar 0,643 artinya jika kompetensi (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,643 satuan. Dengan persamaan ini maka ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien disiplin kerja menunjukkan 0,300 artinya jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,300 satuan. Dengan persamaan ini maka ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.	Beta		

		Error			
(Constant)	-0.131	0.08		-1.634	0.106
Kompetensi	0.643	0.065	0.639	9.881	0
1 Disiplin_Kerja	0.3	0.057	0.342	5.298	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,893 atau sebesar 89,3% berarti variabilitas kinerja pegawai yang terjadi disebabkan oleh pengaruh kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 a	0.9	0.89	0.32
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi				

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 24 diperoleh hasil bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan t hitung sebesar 9,881 dan p value (sig) 0,000 yang di bawah alpha 5% (0,05) artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$$t_{table} = t(\alpha; df = n - 3)$$

$$\alpha = 5\% = t(0,05; df = 91 - 3)$$

$$= 0,05: 88$$

$$= 1,987$$

Oleh karena t hitung > t tabel (9,881 > 1,987) maka H0 ditolak, H1 diterima (ada pengaruh yang signifikan). Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.131	0.08	-1.63	0.106	
	Kompetensi	0.643	0.065	0.639	9.881	0
	Disiplin Kerja	0.3	0.057	0.342	5.298	0

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 24 diperoleh hasil bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan t hitung sebesar 5,298 dan p value (sig) 0,000 yang di bawah alpha 5% (0,05) artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha : df = n - 3)$$

$$\alpha = 5\% = t (0,05 : df = 91 - 3)$$

$$= 0,05 : 88$$

$$= 1,987$$

Oleh karena t hitung > t tabel (5,298 > 1,987) maka H0 ditolak, H1 diterima (ada pengaruh yang signifikan). Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.71	2	39.36	378	.000 ^b
Residual	9.163	88	0.104		
Total	87.88	90			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 24 diperoleh hasil bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan F-hitung sebesar 377,964 dan p-value (sig) 0,000 yang di bawah alpha 5% (0,05) artinya bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$$F \text{ tabel} = F (\alpha: df1 = k-1 : df2 = n - k)$$

$$\alpha = 5\% = F (0,05: df1 = 2 - 1 : df2 = 91 - 2)$$

$$= 0,05: 88$$

$$= 3,948$$

Oleh karena F-hitung > F-tabel (377,964 > 3,948) maka H₀ ditolak, H₁ diterima (ada pengaruh yang signifikan). Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Hasil penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba memperoleh hasil nilai t hitung > t tabel (9,881 > 1,987) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05. Kondisi tersebut menyimpulkan bahwa H₁ diterima yang artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat diketahui bahwa keberadaan variabel kompetensi dalam lingkun manajemen SDM yang diterapkan atau diimplementasikan pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya selama berada di organisasi. Hasil penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba memperoleh hasil nilai t hitung > t tabel (5,298 > 1,987) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05. Kondisi tersebut menyimpulkan bahwa H₁ diterima yang artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan seorang pegawai terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Yekti, 2017) (Pradipta & Suhermin, 2020). Dengan adanya penetapan kedisiplinan kerja yang tegas dan terukur, maka akan menjadi dasar pegawai untuk mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kemudian, dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik kompetensi dan disiplin kerja yang diimplementasikan dalam organisasi maka akan semakin baik dalam meningkatkan kinerja para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba. Pengujian F memperoleh hasil F hitung > F tabel (377,964 > 3,948) dan nilai Signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05. Hal ini berarti H₁ diterima (ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai). Berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 89,3% yang berarti sumbangan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 89,3%, sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel ($9,881 > 1,987$). Hal ini berarti H_1 diterima (ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai). 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel ($5,298 > 1,987$). Hal ini berarti H_1 diterima (ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai). 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba, hal tersebut terbukti dari hasil uji hipotesis antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Salemba diperoleh hasil F hitung $>$ F tabel ($377,964 > 3,948$). Hal ini berarti H_1 diterima (ada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai).

DAFTAR PUSTAKA

- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62.
- Gaol, H. E. L. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA*, 2(6), 564–572.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 5(3), 10040–10052.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61–76.
- Sulistiyono, J. (2022). *Meningkatkan Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah melalui Supervisi Dan Pembimbingan Berkelanjutan*. Penerbit P4I.
- Surianto, M. M. (2021). *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi: Terhadap Kinerja*

Pegawai Pada Sebuah Instasi. Global Aksara Pers.

Susanto, Y. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144.

Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 873–883.

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Penerbit NEM.

Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (Jp)*, 1(3), 336–356.

Zubir, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Timur. *AL-ILMU*, 7(1), 20–41.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).