PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SITUBONDO

Yuniar Eka Nur Fauzi[1], Hari Susanto [2], Dini Noor Aini[3]
[1]Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo
[2]Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo
[3]Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo
Email : yuniareka419@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki. Penelitian ini membahas pentingnya peningkatan kompetensi serta penerapan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan. Kompetensi yang tepat dan disiplin yang konsisten dapat mendukung terciptanya pelayanan publik yang profesional dan akuntabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 109 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo kemudian di sampling menggunakan teknik proportional random sampling dan menghasilkan sampel sebanyak 86 responden. Data primer tersebut didapat dengan menyebarkan kuesioner dan diolah menggunakan program SPSS 22. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN dengan nilai t hitung (2,104 > 1,988) dan nilai signifikan (0,038 < 0,05). Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN dengan nilai t hitung (5,874 > 1,988) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05). Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan dengan nilai F tabel (63,623 > 3,11) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are a key factor in achieving organizational goals. Employee performance is significantly influenced by several factors, including competence and work discipline. This study discusses the importance of enhancing competence and enforcing work discipline as efforts to improve employee performance, particularly within government institutions. Appropriate competence and consistent discipline can contribute to the delivery of professional and accountable public services. This study employs a quantitative approach, with a total population of 109 civil servants at the Regional Secretariat of Situbondo Regency. A proportional random sampling technique was applied, resulting in a sample of 86 respondents. Primary data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS version 22. The findings of this study indicate that work discipline has a significant effect on the performance of civil servants, with a t-value of (2.104 > 1.988) and a significance value of (0.038 < 0.05). Competence also has a significant effect on employee performance, with a t-value of (5.874 > 1.988) and a significance value of (0.000 < 0.05). Furthermore, work discipline and competence have a significant influence, as shown by an F-value of (63.623 > 3.11) and a significance value of (0.000 < 0.05).

Keywords: *Work Discipline, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu instansi merupakan tempat berkumpulnya antar individu melakukan tugas dan kewenangan dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun, dalam proses pencapaian tersebut harus didorong dengan unsur-unsur dalam manajemen. Unsur yang terpenting adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kompetensi diri yang mampu melancarkan proses peningkatan sebuah organisasi. Mengingat pegawai adalah aset terpenting dalam organisasi, maka harus ada tindakan dalam memberdayakan potensi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal dan sesuai keinginan dari instansi atau organisasi.

Terkait pengukuran kinerja pegawai, organisasi perlu mengevaluasi sejauh mana pencapaian target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah kesediaan individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dilaksanakan secara etis, legal, dan sesuai aturan. Salah satu instansi yang menerapkan pengukuran kinerja adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo. Instansi ini bertugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan dan berkomitmen untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan berkualitas. Sekretariat ini terbagi dalam beberapa bidang, masing-masing dengan tugas dan wewenangnya sendiri.

Penilaian kinerja pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 yang ditandatangani Presiden Joko Widodo pada 26 April 2019. Penilaian ini mencakup perencanaan kinerja melalui penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta unsur perilaku kerja sebagai acuan dalam menciptakan pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi. Peningkatan kinerja tidak hanya berdampak positif bagi organisasi, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri, seperti meningkatkan motivasi, komitmen, dan keahlian, menyelaraskan tujuan individu dengan organisasi, serta mendukung perencanaan karier dan pengembangan berkelanjutan. Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo pun telah menerapkan penilaian kinerja ini, sebagaimana terlihat dalam capaian kinerja tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2024

Tujuan	Indikator kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya Kualitas Layanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja	IKM kabupaten	84,01	86,52	102,98
	Capaian nilai SAKIP kabupaten	84,05	81,59	97,07
	Capaian nilai SAKIP Sekretariat Daerah	84,04	87,00	103,52
	Indeks Kualitas Kebijakan dan Indeks Reformasi Hukum	41	96,54	234
	Persentase kebijakan strategis yang ditetapkan	100	100	100
	Rata-rata	**78,62**	**90,33**	**127,51**

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Tahun 2024

Tabel capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo tahun 2024 menunjukkan hasil yang cukup memuaskan dalam upaya meningkatkan kualitas layanan publik dan akuntabilitas kinerja. Beberapa indikator utama seperti IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) Kabupaten berhasil melampaui target yang ditetapkan, yakni dari target 84,01 menjadi realisasi sebesar 86,52, dengan capaian 102,98%. Capaian nilai

SAKIP Kabupaten sedikit di bawah target, yaitu 81,59 dari target 84,05, dengan persentase capaian sebesar 97,07%. Sebaliknya, capaian nilai SAKIP Sekretariat Daerah menunjukkan hasil yang sangat baik dengan realisasi 87,00 dari target 84,04 atau capaian sebesar 103,52%. Indeks Kualitas Kebijakan dan Indeks Reformasi Hukum menjadi indikator dengan capaian tertinggi, yakni 234% dari target 41 menjadi realisasi 96,54, menandakan adanya peningkatan yang sangat signifikan. Sementara itu, indikator persentase kebijakan strategis yang ditetapkan berhasil tercapai 100% sesuai target. Secara keseluruhan, rata-rata target yang ditetapkan adalah 78,62, dengan realisasi 90,33 dan rata-rata capaian sebesar 127,51%. Hal ini menunjukkan capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo masuk kategori "Sangat Baik" dengan nilai 127,51% berdasarkan rujukan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam melaksanakan pengukuran kinerja pegawai tentu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah disiplin kerja. Sinambela (2019:332) menyatakan bahwa "peraturan sangat diperlukan dalam menciptakan tata tertib yang baik di kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian besar pegawainya menaati peraturan-peraturan yang ada.". Disiplin kerja dibutuhkan tidak hanya oleh individu pegawai, tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Disiplin mencerminkan sikap hormat dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai persoalan seperti menurunnya hasil kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, hingga berkurangnya kualitas layanan publik yang diberikan organisasi. Meski tidak disebutkan secara eksplisit dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN, nilai-nilai kedisiplinan tercermin dalam prinsip objektivitas, akuntabilitas, dan partisipatif.

Permasalahan disiplin kerja juga ditemukan dalam lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo. Mengenai disiplin kerja di Sekretariat Daerah kabupaten Situbondo, hal ini dapat dilihat berdasarkan pada data tabel berikut ini :

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Absensi		
				CS	CT	TK
1.	Januari	20 hari	109	3	2	6
2.	Februari	19 hari	109	0	2	8
3.	Maret	20 hari	109	1	3	7
4.	April	17 hari	109	1	2	12
5.	Mei	20 hari	109	1	2	7
6.	Juni	19 hari	109	1	5	9
7.	Juli	22 hari	109	1	2	8
8.	Agustus	21 hari	109	2	0	5
9.	September	21 hari	109	2	1	6
10.	Oktober	23 hari	109	1	1	12
11.	November	21 hari	109	0	4	9
12.	Desember	21 hari	109	0	2	7
	Total	**196**	**109**	**13**	**26**	**96**
	Rata-rata	**16,33**	**109**	**1,08**	**2,16**	**8,00**

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo 2024

Berdasarkan Tabel 2 dari total 196 hari kerja, tercatat 96 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan, jauh melebihi cuti sakit (13) dan cuti tahunan (26). Tingginya angka ketidakhadiran menunjukkan masih lemahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, yang

kemungkinan disebabkan oleh kurangnya penegakan sanksi. Absensi merupakan salah satu indikator disiplin kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:194), yang mencakup tingkat kehadiran, penggunaan waktu secara efektif, ketaatan pada aturan kantor, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Wawancara dengan staf kepegawaian Siti Suparmiyati (58 thn) mengungkapkan bahwa ketidakdisiplinan menghambat fokus kerja dan berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain disiplin, aspek kompetensi juga berpengaruh besar terhadap kinerja ASN. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Menurut Wibowo (2020:110), "kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo, masih terdapat pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya secara menyeluruh, serta kurang memiliki keahlian teknis dan sikap kerja yang mendukung profesionalisme. Beberapa ASN juga mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem informasi kantor, menyusun laporan, dan bekerja sama antarbagian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan internal belum dimaksimalkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Kondisi tersebut diperkuat oleh pernyataan Diah Indaryati, staf administrasi, yang dalam wawancara pada 3 Juni 2025 menyampaikan bahwa kurangnya disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap pengembangan kompetensi. Pegawai yang tidak disiplin cenderung mengabaikan tanggung jawab dan tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuannya. Situasi ini menciptakan paradoks: capaian administratif dinilai sangat baik, namun masih terdapat kelemahan nyata dalam hal disiplin dan kompetensi pegawai. Ketimpangan ini menjadi sinyal bahwa keberhasilan formal belum tentu mencerminkan efektivitas internal. Jika tidak segera ditangani secara sistematis dan berkelanjutan, maka kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik serta menghambat pencapaian target organisasi ke depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16), "penelitian kuantitatif disebut metode penelitian positivistic dan metode ilmiah karena sesuai dengan kaidah ilmiah yang konkrit, terukur dan sistematis". Penelitian ini berlokasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo Jl. Pb. Sudirman No.1, Plaosan, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin dengan hasil 86 responden sedangkan teknik pengambilan sampel adalah proportional random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi, studi pustaka, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Penelitian dilaksanakan dari bulan Februari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.

Menurut Hasibuan (dalam Khaeruman, 2021:23), "disiplin kerja ialah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan Menurut Wibowo (dalam Khaeruman, 2021:114), "kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang disertai dengan sikap profesional yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Serta indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Khaeruman, 2021:7) "kinerja berasal istilah kata *job Performance* dimana artinya adalah prestasi kerja atau hasil kerja *(output)* yang diberikan oleh

pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya".

Metode analisis data sangat penting bagi suatu penelitian untuk mengetahui kesalahan yang memungkinkan berpengaruh terhadap proses penarikan kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif untuk menguji dan menganalisis data pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) dengan menggunakan beberapa instrumen yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows*.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai
a = Konstanta
b_1,b_2 = Koefisien regresi variabel bebas
X_1 = Disiplin Kerja
X_2 = Kompetensi
e = Error term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Uji T digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel x terhadap variabel y secara individual (parsial). Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan kompetensi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo). Hasil uji F diihat dalam tabel ANOVA dalam kolom signifikan sebgai contoh menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Menurut Ghozali (2018:97), "analisis yang diperuntukkan untuk menaksir persamaan struktural dengan cara melihat nilai R-Square disebut uji koefisien determinan". Angka interpretasi persamaan koefisien determinasi tersebut antara lain:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2.	0,60 – 0,799	Kuat
3.	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas data kuesioner variabel Disiplin kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo, dalam penelitian ini secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	r tabel	r_{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)				
$X_{1.1}$	0,212	0,670	0,000	Valid
$X_{1.2}$	0,212	0,693	0,000	Valid
$X_{1.3}$	0,212	0,767	0,000	Valid

$X_{1.4}$	0,212	0,741	0,000	Valid
$X_{1.5}$	0,212	0,577	0,000	Valid
$X_{1.6}$	0,212	0,681	0,000	Valid
$X_{1.7}$	0,212	0,717	0,000	Valid
$X_{1.8}$	0,212	0,701	0,000	Valid
$X_{1.9}$	0,212	0,710	0,000	Valid
Kompetensi (X_2)				
$X_{2.1}$	0,212	0,718	0,000	Valid
$X_{2.2}$	0,212	0,717	0,000	Valid
$X_{2.3}$	0,212	0,800	0,000	Valid
$X_{2.4}$	0,212	0,695	0,000	Valid
$X_{2.5}$	0,212	0,701	0,000	Valid
$X_{2.6}$	0,212	0,813	0,000	Valid
$X_{2.7}$	0,212	0,687	0,000	Valid
$X_{2.8}$	0,212	0,283	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
Y_1	0,212	0,684	0,000	Valid
Y_2	0,212	0,696	0,000	Valid
Y_3	0,212	0,792	0,000	Valid
Y_4	0,212	0,747	0,000	Valid
Y_5	0,212	0,792	0,000	Valid
Y_6	0,212	0,782	0,000	Valid
Y_7	0,212	0,825	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja, variabel kompetensi, dan variabel kinerja pegawai dikatakan valid dengan nilai koefisien korelasi yang seluruhnya di atas nilai r tabel yaitu 0,212 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Kategori	*Cronbach Alpha*	Nilai *Cut Off*	Keterangan
Disiplin Kerja	0.767	0,60	Reliabel
Kompetensi	0.740	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.786	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan nilai reliabilitas semua variabel pada tabel di atas dinyatakan sudah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas, dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98816526

Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,058
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sumber : Data diolah peneliti 2025

b. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai VIF (Varian Inflation Factor) ≤ 10 dan jika toleransi ≥ 0,1. Untuk lebih jelasnya, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

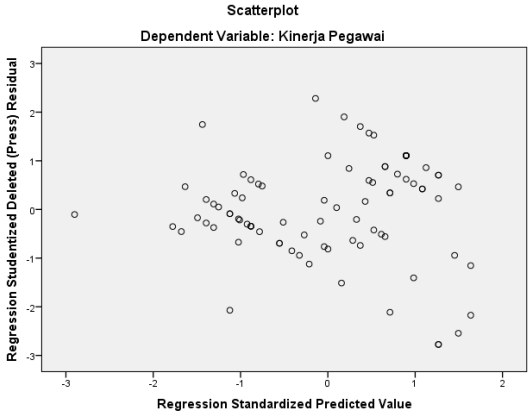
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	3,469	2,857		1,214	,228		
	Disiplin Kerja	,318	,093	,353	3,423	,001	,524	1,908
	Kompetensi	,414	,097	,443	4,290	,000	,524	1,908

Sumber : Data diolah peneliti 2025

c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain melalui scatterplot pada gambar berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti 2025

4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda mengenai lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 22 for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,517	1,853		,279	,781
	Disiplin	,192	,091	,216	2,104	,038
	Kompetensi	,587	,100	,604	5,874	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Y = 0,517 + 0,192X1 + 0,587X2 + 1,854

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo sebesar 0,517. 0,192 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,192 dengan asumsi variabel lain konstan. 0,587 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,587 dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Uji Parsial (t)

Uji secara parsial (t-test) digunakan untuk mengetahui secara individu apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo (Y). Adapun hasil perhitungan pada uji statistik parsial (t-test) dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,517	1,853		,279	,781
	Disiplin	,192	,091	,216	2,104	,038
	Kompetensi	,587	,100	,604	5,874	,000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,104. Sementara itu pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,988 maka t_{hitung} 2,104 > t_{tabel} 1,988, maka Ha diterima Ho ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,038 < 0,05 artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 5,874. Sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 5% sebesar 1,988 maka t_{hitung} 5,874 > t_{tabel} 1,988, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

6. Uji Simultan (F)

Uji statistik F-test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo (Y). Adapun hasil perhitungan pada uji statistik simultan (F-test) dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067,677	2	533,839	63,623	,000[b]
	Residual	696,419	83	8,391		
	Total	1764,096	85			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas Nilai F hitung adalah 63,623 lebih besar dibandingkan F tabel adalah 3,11 yang diperoleh dari lampiran F tabel dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (63,623 > 3,11). Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah H_0 ditolak

dan Ha diterima. Artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

7. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada R *Square* dan dinyatakan dalam persentase, seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778a	,605	,596	2,8966514

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil dari analisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi mempunyai kontribusi sebesar 60,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan kategori tingkat keeratan hubungan yaitu "Kuat" dan sisanya sebesar 39,5% disebabkan oleh variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan hasil t_{hitung} (2,104 > t_{tabel} 1,988) dengan nilai signifikan (0,038 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak.
2. Terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Situbondo dengan hasil t_{hitung} (5,874 > t_{tabel} 1,988) dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak.
3. Hasil Uji simultan (F-test) menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu (63,623 > 3,11) dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dan kriteria yang digunakan adalah adalah H3.1 diterima sedangkan H3.0 ditolak.

REFERENSI

Afandi, A. 2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping*. Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabu. Vol 1 (1) 33-46.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasan, M. 2021. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.* Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (Stia) Pembangunan Jember.

Hasibuan, M. 2017. *Manajamen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.

Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky.

Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Ubhara Manajemen Press.

Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Noviyanti & Ismaya, S. B. 2022. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi Dki Jakarta.* Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan. Vol 2 (1) 79-88.

Nuhan, A. R. 2022. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Pentury, M. A. 2017. *Perbandingan Disiplin Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil Dan Pegawai Tidak Tetap Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Fakfak.* Jurnal Ekonomi Peluang. Vol 11 (1) 71-97.

Putri, A. A. 2023. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Provinsi Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Manado: Unsrat Press.

Saputri, A. N., dan Marginingsih, R. 2024. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia*. Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset. Vol 2 (4) 277-292.

Satibi, I. 2012. *Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik.* Bandung : Unpas Press.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta CV.

Suparyadi. 2015. *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.

Tresiana, N., dan Duadji, N. 2018. *Pengantar Ilmu Administrasi Publik.* Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Rahardja.

Wandi, D. & Hakiki, A. M. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak*. Fluralis: Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 (1) 22-29.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.