

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN**

**Bambang Triono, Octojaya Abriyosos**

S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang  
bambangtriono6603@gmail.com, octojaya26@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sebanyak 57 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang didapatkan. Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial dan simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 44,3%.

**Kata kunci :** kompetensi, disiplin, kinerja

**Abstract:** The purpose of this research was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the Bintan District Education Office. The method used in this research is quantitative associative method. Respondents in this study were employees at the Bintan District Education Office with a total of 57 samples. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression using SPSS software. The results of this study indicate that competence and work discipline affect employee performance. That is, the better the level of competence and work discipline possessed by the Bintan Regency Education Office employees, the better the employee performance will be obtained. From the results of the discussion, it can be seen that there is a partial and simultaneous influence between competence and work discipline on employee performance. This explains that the two variables succeeded in increasing employee performance with a value of 44.3%

**Keywords:** competence, discipline, performance

### **PENDAHULUAN**

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga melaksanakannya roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara

pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Dimana kinerja pegawai dapat diketahui dari seberapa jauh pegawai melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja pemerintah

harus diukur agar diketahui bagaimana pemerintah melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Ketua Ombudsman RI, Mokhammad Najih menyampaikan bahwa sepanjang tahun 2021 jumlah laporan masyarakat yang masuk pada Ombudsman RI sebanyak 7.186 laporan. Selanjutnya angka ini meningkat pada tahun 2022 dengan jumlah laporan yang masuk sebanyak 8.292 laporan. Berdasarkan angka tersebut, adapun instansi yang paling banyak dilaporkan masyarakat adalah Pemerintah Daerah.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia dengan tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan. Fungsi Dinas Pendidikan yaitu merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan sebagai pelaksana kebijakan teknis operasional bidang pendidikan. Di instansi inilah pegawai diharapkan untuk mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri

masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pemberian pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri seorang pegawai yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawab. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten

Selain kompetensi, faktor penunjang kinerja pegawai yang lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Dimana sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan semakin meningkat, melalui disiplin mencerminkan kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah yang memiliki disiplin tinggi.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama dan bekerja

efektif dalam mencapai tujuan. Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga dituntut memiliki kedisiplinan dalam bekerja, menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

## **TINJAUAN TEORI**

### **Manajemen**

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang memiliki arti mengatur, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti dari manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya suatu organisasi. Hasibuan (2019) menyampaikan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian Amirullah (2015) menyampaikan fungsi manajemen diantaranya:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal penting yang perlu diperhatikan merupakan sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Dimana SDM menempati posisi yang strategis dalam sebuah organisasi sehingga harus digerakkan secara efektif dan efisien agar mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. MSDM merupakan rangkaian

yang strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2018) dan (Kurnia Saputra dkk, 2023). Kemudian Fahmi (2017) menerangkan MSDM adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan sehingga menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

### **Kompetensi**

Sutrisno (2019) menyampaikan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2018) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik

### **Karakteristik Kompetensi**

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa karakteristik sumber daya manusia yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.
2. Keterampilan (*skill*), yakni keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal,

keterampilan komunikasi dan intrapersonal.

3. Sikap (*attitude*), memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, taat akan hukuman dan peraturan yang berlaku.

### **Indikator Kompetensi**

Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2019) menyampaikan terdapat lima aspek dalam komponen kompetensi diantaranya:

1. *Motives*, adalah dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga melakukan tindakan.
2. *Traits*, merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self concept*, merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
5. *Skill*, merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental.

### **Disiplin Kerja**

Dalam pandangan manajemen modern melihat bahwa disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang. Disiplin kerja

merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada para pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Rivai (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkannya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2019) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

### **Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan pegawai untuk mematuhi aturan yaitu:

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran, merupakan indikator utama mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yakni pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Robbins & Judge (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau

pegawainya tidak maksimal. Sedangkan Rivai (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### **Manfaat Kinerja**

Wibowo (2017) menyampaikan manfaat kinerja sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, yakni melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, yakni melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan maupun hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor penyebabnya dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja dapat diukur melalui lima kategori yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Robbins & Judge, 2018):

1. Kualitas kerja, yakni pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, ialah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan meliputi pada populasi atau sampel tertentu.

### **Populasi dan Sampel**

Sampel penelitian ini adalah mengambil 100% jumlah populasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan beberapa metode berikut:

- a. Observasi, dimana penulis melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
- b. Kuesioner, yaitu penelitian ini digunakan untuk menggali data tanggapan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang dituangkan pada setiap butiran pernyataan. dengan memberikan *checklist* pada kolom yang telah disediakan.
- c. Kepustakaan, yaitu penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**



### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

Hasil penelitian memperlihatkan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,348 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis akhir dari pengujian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kerjanya.

Dapat diketahui hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyanti dan Ismaya (2022) yang menerangkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja

yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi merupakan elemen penting sebagai penggerak operasional organisasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana diperoleh nilai  $t$  hitung  $2,467 > t$  tabel  $2,004$  dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis akhir dari pengujian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Rivai (2018) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, serta meningkatkan prestasi kerja.

Dapat diketahui hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tumanggor dan Girsang (2021) menerangkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Penegakan kedisiplinan merupakan suatu kunci penting keberhasilan dalam menerapkan dan memelihara kode etik organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan manajemen *modern* melihat disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai yang telah membudaya dalam diri seseorang.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalankan, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai  $F$  hitung sebesar 23,294 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hal tersebut menjelaskan nilai  $F$  hitung  $23,294 > F$  tabel 4,02 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja secara bersamaan

(simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,443 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 44,3%.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

### **Saran**

1. Diharapkan Dinas Pendidikan memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi khususnya jenjang pendidikan formalnya dan sesuai dengan tugas yang dijalannya. Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti diklat-diklat teknis maupun kursus-kursus yang berkaitan dengan bidang tugas yang dijalannya.
2. Diharapkan Dinas Pendidikan dapat mempertahankan disiplin kerja yang



dimiliki pegawai saat ini khususnya yang berkaitan dengan disiplin moral dan disiplin administratif, sedangkan dari segi dimensi waktu ketegasan dalam disiplin pegawai harus ditegakkan. Penerapan hukuman bagi pegawai yang melanggar harus jelas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga sanksi yang berat.

3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan mampu untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena penelitian ini hanya berfokus terhadap variabel kompetensi dan disiplin kerja. Selain itu, peneliti yang akan datang juga diharapkan untuk menambah jumlah respondennya agar data yang dihasilkan dapat digeneralisasikan pada ruang lingkup yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan - Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghazali, R., Mahardiana, L., & Risnawati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(1), 69–78.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. 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*, 2(1), 79–88.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, 3(1), 42–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.