

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBEKALAN  
TNI ANGKATAN LAUT  
DI JAKARTA**

**Antonius Danu Widyanto<sup>1</sup> dan Rita Intan Permatasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>a.danuwidyanto@gmail.com dan <sup>2</sup>rpermatasari@unusrya.ac.id

**Abstrak**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui SPSS versi 26. Jumlah populasi sebanyak 115 orang pegawai dengan sampel 39 orang berdasarkan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta ; disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta ; kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta hasil Koefisien Determinasi/ besar kontribusi sebesar 55,3 % dan sisanya 44,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

**PENDAHULUAN**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi kedepannya. Menurut (Sutrisno, 2010) dan (Onsardi 2019) , kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) , pemerintah menggunakan dua unsur, yakni Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). SKP

meliputi aspek; kualitas; ketiaatan ; dan kemandirian. Sedangkan PKP meliputi aspek Sikap ; kerjasama; kejujuran, inisiatif dan kepemimpinan. Adapun bobot SKP sebesar 60 persen dan bobot nilai PKP sebesar 40 persen. Sedangkan, nilai prestasi kerja terdiri dari kategori :

- a. 91 – 100 (sangat baik);
- b. 76 – 90 (baik);
- c. 61 – 75 (cukup);

*(Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil).*

Berikut tabel capain kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta yang disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1 Capaian Hasil Kinerja**

No	Jumlah PNS	%	Kriteria (Nilai Skor)	Nilai Skor	Total Nilai Skor	Rata-Rata Nilai Skor
1	9	23,1 %	Sangat Baik (91-100)	92, 91, 95, 91, 94 94, 93, 91, 92	833	93
2	19	48,7 %	Baik (76-90)	77, 84, 77, 89, 80 89, 77, 78, 85, 81 78, 76, 80, 83, 89 88, 76, 79, 85	1551	82
3	11	28,2 %	Cukup (61-75)	70, 61, 63, 62, 61 62, 65, 64, 61, 62 63	694	63
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>				

Terlihat pada tabel 1 terdapat 11 orang (28,20%) dari seluruh PNS Dinas Pembekalan TNI AL tersebut mendapatkan nilai kinerja tidak sesuai yang diharapkan oleh organisasi, karena nilai kategori cukup adalah nilai terendah dalam penilaian SKP, artinya masih adanya permasalahan kinerja PNS di Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menurut penilaian kinerja tahunan tahun 2022 yang dapat mempengaruhi kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini yang peneliti ambil dari salah satu indikator dalam Kompetensi adalah keahlian yaitu dalam kepemilikan sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa yang wajib dimiliki oleh PNS yang berdinas di Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta agar bisa diikutkan tim tender pengadaan barang dan jasa. Data kepemilikan sertifikat

pengadaan barang dan jasa PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut periode tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2 Data Sertifikat Keahlian PNS Disbekal TNI AL**

No	Sertifikat Keahlian	PNS	Yang memiliki	(%)	Tdk memiliki	( % )	Ket
1.	Pengadaan barang dan jasa Pemerintah	39	10	25,64	29	74,36	Wajib

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa PNS Disbekal TNI AL yang belum memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa. Dari total 39 PNS terdapat 10 orang (25,64 %) yang hanya memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang dan jasa. Hal ini menunjukkan rendahnya keahlian PNS dalam memahami pengadaan barang dan jasa yang wajib dimiliki PNS pada bidang tugas dan tanggung jawab dalam pengadaan bekal di Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah merupakan terjemahan dari *performance* berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya Sedarmayanti (2017:283). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) dan ( Onsardi 2019) , kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014 : 271) mengemukakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Edison et al. (2016:17) kompetensi adalah kemampuan

individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016:214) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Sinambela (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta, yang beralamat di Jl. Cilangkap Raya No.62, RT.3/RW.4, Cilangkap, Kec.Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13870. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dari bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi PNS yang diteliti seluruh PNS sebanyak 39 PNS di Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berdasarkan *sampling jenuh* (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang), maka semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 39 orang PNS.

### **Jenis dan Data Penelitian**

Jenis data dalam penelitian menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Riadi & Prabawati (2016:29) data kuantitatif adalah jenis data yang diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau berbentuk angka.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasala dari sumber data internal yang didapatkan secara langsung berupa hasil jawaban dari pengisian kuesioner mengenai Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja yang secara langsung diisi oleh PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut di Jakarta. Sedangkan sumber data sekunder dalam

penelitian ini berasal dari data yang dikumpulkan oleh penulis diperoleh dari objek penelitian atau berupa buku, jurnal, artikel, dan wawancara narasumber.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas (*Independen*) dan satu variabel terikat (*Dependen*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).

### Metode Pengumpulan Data

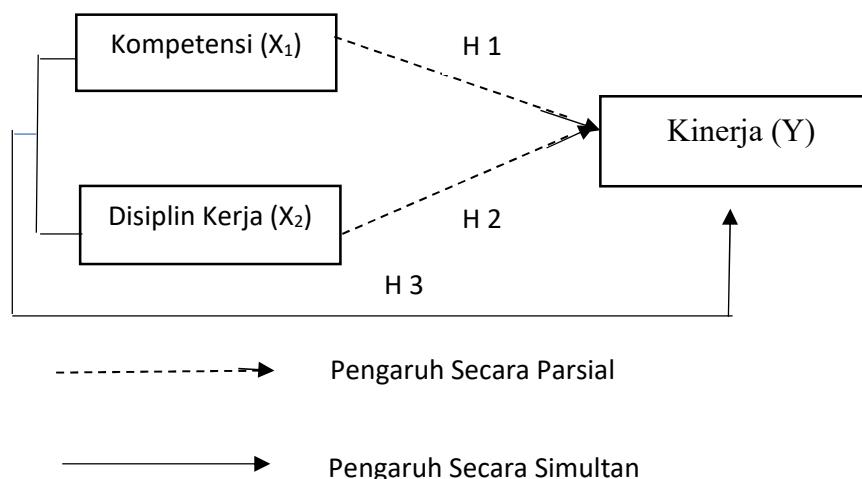
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Pertanyaan ini bersifat tertutup, diukur dengan skala dengan interval 1-5.

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Stastistics V26.0 untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

### Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2019:60) Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan bahwa hubungan antar variabel independen dan dependen, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma peneliti. Kerangka pemikiran semakin memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja, sebagaimana disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang sudah digambarkan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

$H_1$  : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_0$  : Diduga kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_a$  : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_2$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_0$  : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_a$  : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_3$  : Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_0$  : Diduga kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

$H_a$  : Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

#### Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	<b>5,617</b>	6,622			,848	,402
Kompetensi	,337	,116		,361	<b>2,910</b>	,006
Disiplin Kerja	<b>,552</b>	,134		,510	<b>4,105</b>	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas tentang hasilolah data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,617 + 0,337 X_1 + 0,552 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,617 artinya jika koefisien kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja pegawai sebesar 5,617.
- $X_1$  : Koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,337. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan pada variabel kompetensi ( $X_1$ ), maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,337.
- $X_2$  : Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,552. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,552.

### **Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

#### **Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

##### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,617	6,622			,848	,402
Kompetensi	,337	,116		,361	<b>2,910</b>	<b>,006</b>
Disiplin Kerja	,552	,134		,510	<b>4,105</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, data diolah penulis (2023)

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1 = 39 - 2 - 1 = 36$  Dengan ketentuan tersebut, maka  $t_{tabel}$  sebesar 2,028

Kesimpulan :

- Pengujian H1 : Pengaruh Kompetensi terhadap variabel Kinerja. Hasil Uji t untuk Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,910 > t_{tabel} 2,028$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Hipotesis 1,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “ Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta”.
- Pengujian H2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja. Hasil Uji t untuk Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,104 > t_{tabel} 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan Hipotesis 2,  $H_0$

ditolak dan Ha diterima, artinya “ Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta”.

### **Uji Simultan (Uji F)**

#### **Hasil Uji Simultan (Uji F)**

##### **ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4060,709	2	2030,354	<b>22,310</b>	,000 <sup>b</sup>
Residual	3276,214	36	91,006		
Total	7336,923	38			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

*Sumber : Output SPSS 26, data diolah penulis (2023)*

Berdasarkan tabel tentang hasil uji F diatas, uji ANOVA didapat  $F_{hitung}$  adalah 22,310 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, (df) = n - k = 39-2 = 37. Dengan ketentuan tersebut, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Pengolahan data diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $22,310 > F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI AL Jakarta.

### **Koefisien Determinasi**

#### **Hasil Uji Koefisien Determinasi**

##### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 <sup>a</sup>	,553	,529	9,540

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

b. Dependent Variable Kinerja

*Sumber : Output SPSS 26, data diolah penulis (2023)*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,553 (55,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa 55,3 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi

dan disiplin kerja, sedangkan 44,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja PNS (Y)**

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 5,617 + 0,337 X_1 + 0,552 X_2$  dan uji t untuk kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,910 > t_{tabel} 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hipotesis 1,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

Secara teoritik penelitian ini selaras dengan pendapat Edison et al.(2016:17) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI AL harus memiliki kompetensi agar dapat meningkatkan kinerjanya agar menguasai dan memiliki sertifikat keahlian teknis pengadaan barang dan jasa agar tujuan organisasi dapat terwujud.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Kartika Dwi Astuti, Amanda Setyorini (2020) yang menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Hexindo Adiperkasa dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara teoritik dan empirik menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja PNS (Y)**

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 5,617 + 0,337 X_1 + 0,552 X_2$  dan uji t untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,104 > t_{tabel} 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hipotesis 2,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menjelaskan bahwa kehadiran tepat waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dapat meningkatkan disiplin kerja PNS Disbekal, sehingga meningkatnya disiplin kerja diikuti dengan meningkatkan kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI AL secara keseluruhan.

Secara teoritik penelitian ini selaras dengan pendapat Sinambela (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Artinya PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta harus disiplin dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani (2020) yang menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dosen STIA Al-Gazali Barru. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, mempertegas bahwa penelitian ini secara teoritik dan empirik menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja PNS (Y)**

Berdasarkan uji F untuk kompetensi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $22,310 > F_{tabel}$  sebesar 3,25 dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta. Dan berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,553 (55,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi sumbangannya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 55,3 % sisanya 44,7 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menjelaskan bahwa kehadiran tepat waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

Secara teoritik penelitian ini selaras dengan pendapat (Sutrisno, 2010) dan (Onsardi 2019) , kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Kartika Dwi Astuti, Amanda Setyorini (2020), Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani (2020) yang seluruhnya menyimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, mempertegas bahwa penelitian ini secara teoritik dan empirik menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta.
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Pembekalan TNI Angkatan Laut Jakarta sebesar 55,3%, sedangkan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. 1, Vol. 375). Jakarta :Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (cet. 1). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Strategi Mengelola Karyawan. In *Digilib.Ubl.Ac.Id* (Vol. 273). CAPS (Center for Academic Publishing Service). [http://digilib.ulb.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=15900](http://digilib.ulb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=15900)
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (ed. 1 cet). PT. RajaGrafindo Persada.
- Irham.f. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Analisis Laporan Keuangan Alfabeta.Bandung. *Analisis Laporan Keuangan. Analisis Laporan Keuangan Alfabeta.Bandung*, 1(90500120045), 1–11.

- Kandula, R. (2013). *Competenc-Based Human Resource*. PHI Learning Private Limited.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (Vol. 1, Issue 3). PT. Raja Grafindo Persada.
- Onsardi. (2017). Implementasi Human Capital Management (HCM) pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *OSF Preprints*, 1–31.
- Permana, M. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung* (14th ed., Vol. 53, Issue 9). PT. Remaja RosdaKarya.
- Puskurbuk. (2019). *Kajian pengembangan dan implementasi kurikulum 2013* (A. S. Wardan (ed.); cet. 4, Vol. 231, p. 66). Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riadi, E., & Prabawati, A. (2016). *Statistika penelitian : (analisis manual dan IBM SPSS)*. Andi Offset.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (ed. 2).Jakarta : Rajawali Pers.
- S.P., M., & Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Santosa, S. (2014). *Statistik parametrik: Konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019). *'Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)* (cet. 9, Vol. 416). Jakarta : PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. 1 cet.). Jakarta : Bumi Akasara.
- Sinambela, L. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. : P. B. A. Sinambela , Lijan Poltak. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (ed.)). Jakarta : PT. Bumi Aksara. <https://doi.org/BA 01.34.2946>
- Sudaryono, Y., Ariwibowo, A., & Nunung, A. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandaung : PT. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (cet. 8). Jakarta : PT.Kencana.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan manajemen (perilaku, struktur, budaya, dan perubahan organisasi)*. Jakarta : PT. Alfabeta.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, E. P. (2017). Evaluasi program pembelajaran : Panduan praktis bagi pendidik dan calon pendidik. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (cet. 9, Vol. 300). Jakarta : Pustaka Pelajar.