



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Bima

Nafira Wulandari^{1*}, Muhammad Yusuf², Mulyadin³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Email: nafirawulandari.stiebima@gmail.com¹, yusufzm.stiebima@gmail.com²,
yadinmulyadin19@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: nafirawulandari.stiebima@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of work discipline and competence on the work performance of employees at the Population and Civil Registration Agency (Dukcapil) of Bima City. An associative research approach with a quantitative design was employed to examine the relationships between the independent and dependent variables. The study population consisted of 60 employees, from which 43 respondents were selected as the research sample. Data were collected through observation, structured questionnaires based on a Likert scale, and a literature review. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test with the assistance of Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 20. The findings reveal that work discipline and competence simultaneously have a positive and statistically significant influence on employee work performance at the Population and Civil Registration Agency of Bima City. Employees who demonstrate higher levels of discipline and possess adequate competencies tend to perform their duties more effectively, efficiently, and responsibly. Therefore, strengthening work discipline and enhancing employee competencies are essential strategies for improving work performance and supporting the achievement of organizational goals and the delivery of high-quality public services.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Population and Civil Registration Agency; Public Service; Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 60 orang pegawai, dengan sampel sebanyak 43 responden yang dipilih sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner terstruktur berdasarkan skala Likert, dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Bima. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi serta kompetensi yang memadai cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja dan peningkatan kompetensi pegawai merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Kata Kunci: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Pelayanan Publik.

1. PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan sumber daya manusia karena saat ini pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan

suatu organisasi yang telah ditetapkan. pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan prestasi pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2019). Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah di perlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang di maksud termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu di sikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Menurut Arif (2020) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Nurmansyah dalam Yunita (2022) Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku atas perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan organisasi yang telah di tentukan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kompetensi yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mendapat standar profesional dalam bekerja dan menghasilkan yang baik. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pemimpin yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Damhuri (2022). Menurut Embron (2017) kompetensi adalah kemampuan idividu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut

pengetahuan, keahlian dan sikap. Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima terkait variabel, Disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang diterapkan, variabel kompetensi masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan alat yang disediakan, masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya,, sedangkan masalah prestasi kerja masih ada beberapa pegawai yang belum Memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Prstasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dan skala likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Bima yang berjumlah 60 pegawai. Dan sampel yang di gunakan Pegawai Negri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kota Bima berjumlah 43 pegawaidengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Nilai Regresi Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Konstanta)	9,641	4,489	–	2,148	0,038	–	–
Disiplin Kerja	0,310	0,101	0,379	3,058	0,004	0,980	1,020
Kompetensi	0,357	0,098	0,453	3,654	0,001	0,980	1,020

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 9,641 + 0,310 + 0,357 \quad (i)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,641 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi, maka Prestasi Kerja adalah sebesar 9,641

- b. Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,310 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja Kerja meningkat 0,310.
- c. Koefisien Kompetensi (X2) sebesar 0,357 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Prestasi Kerja meningkat sebesar 0,357.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja(Y).

Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 2. Nilai Korelasi Berganda.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,630	0,597	0,367	2,157	1,827

- a. Prediktor: (Konstanta), Disiplin Kerja, Kompetensi.
- b. Variabel Dependen: Prestasi Kerja.

Sumber : Olah data SPSS, 2026

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), dan Kompetensi (X2) sebesar 63,0 artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh.

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,630	0,597	0,367	2,157	1,827

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

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,597. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) sebesar 40,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 5. Nilai Uji t (parsial).

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Konstanta)	9,641	4,489	–	2,148	0,038	–	–
	Disiplin Kerja	0,310	0,101	0,379	3,058	0,004	0,980	1,020
	Kompetensi	0,357	0,098	0,453	3,654	0,001	0,980	1,020

Sumber : Olah data SPSS, 2026

H1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,058 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($3,058 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Julianto, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Penelitian ini di perkuat oleh (Kusumayadi, 2022) ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

H2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,654 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($3,654 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Musdalifah, (2022) yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja Di PT Accentuates Cabang Palembang Square. Dan di perkuat oleh Damhuri,(2022) ada Pengaruh Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F.

Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	122,672	2	61,336	13,185	0,000
	Residual	186,072	40	4,652	–	–
	Total	308,744	42	–	–	–

H3 : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 13,185 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} :

- a. $df_1: 3 - 1 = 2$
- b. $df_2: 43 - 3 = 40$
- c. pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $13,185 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Saran

Agar apa yang sudah diterapkan di Dinas Catatan Sipil Kota Bima, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai terutama pegawai yang tugasnya memberikan pelayanan agar lebih ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kota Bima diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya serta pemimpin harus tegas kepada pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu . memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan

penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Asmoro, D. W., Laely, N., & Rahayu, B. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bintang Toedjoe Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 12(1), 367-379.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Damhuri, Nur'aeni & Ariswandi, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis.
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9-14.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 01-11.
- Embron. E.Y.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci: Pebi Julianto, S. Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67-83.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offide.
- Musdalifah, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja di PT. Accentuates Cabang Palembang Square* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Novita, S., & Adda, H. W. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *JETCH: Journal Economy, technology, Social and Humanities*, 4(2).

- Sagita, T., Yusuf, M., & Badar, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3760-3764.
- Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 156-165.
- Sinaga, A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 11. No 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV. Alfabeta Bandung
- Widiyanto, M. A., & Darmawan, I. P. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 179-187.
- Yanita, P. Desi, D.E. (2022). Pengaruh pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1. No. 3.