

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang

M. Bariq Naufal Afif^{1*}, Mohammad Kurniawan², Meilin Veronica³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Palembang. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di dinas kebudayaan kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan pengukuran skala ordinal. Data yang di proses melalui program Spss versi 24 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji t membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada hasil uji f membuktikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu ($44,985 > 3,16$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Palembang.

Kata kunci: Kompetensi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on the performance of employees at the Palembang city cultural service. This study used quantitative and primary data by distributing questionnaires to employees of the cultural office of the city of Palembang. The population in this study were 60 respondents with a sampling technique using the slovin formula with ordinal scale measurements. The data were processed through the SPSS version 24 program with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline has no effect on employee performance. From the results of the t test proves that competence has a partial effect on employee performance, work discipline has a partial effect on employee performance. Then the results of the f test prove competence and work discipline simultaneously affect employee performance by looking at the Fcount value that is greater than Ftable, namely ($44.985 > 3.16$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. The competency variable is the variable that has the greatest influence on employee performance at the Palembang city cultural service.

Keywords: Competence; Kingdom Discipline; Employee Performance.

* Author. Email: nauaff2808@gmail.com^{1*}, kurniawan@uigm.ac.id², meilin.veronica@uigm.ac.id³.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1687>

Received: 23 September 2023, Revision: 28 September 2023, Accepted: 30 September 2023, Available Online: 20 October 2023.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2023. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi para pegawai. Sedangkan menurut Huzain (2021), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Untuk itu, pimpinan suatu instansi di unit pemerintahan wajib memperhatikan pegawai seperti, pengarahan, pengawasan dan mengevaluasi segala aktifitasnya. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan, dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing - masing individu (Tarigan, 2020).

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Peran para pegawai yang bekerja dalam pemerintahan sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan untuk kepentingan publik. Keberhasilan suatu unit kerja instansi pemerintah juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan. Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya diukur dengan kinerja pegawai yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pelayanan pegawai lainnya dan pada masyarakat. Menurut Hasibuan dalam Kurniawan M (2022) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi (Rachmawati, 2017). Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Arifin *et al* (2019), berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Untuk memperoleh keberhasilan, perlu diupayakan kompetensi yang memiliki keterampilan dan pengetahuan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut (Wibowo 2017), adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017).

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. (Wibowo, 2017).

Kompetensi bisa digambarkan sebagai aspek-aspek eksklusif yang berasal dari seseorang pekerja yang memungkinkan dalam mencapai kinerja yang unggul. Menurut Kusumah kompetensi artinya kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja

yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Herawati, 2019). Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang pegawai dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan kedisiplinan yang berkualitas. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020), mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Sutrisno, 2019). Menurut Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Menurut Sutrisno E dalam Kurniawan M (2021) mengatakan Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin tinggi yang diterapkan oleh karyawan mencerminkan karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugasnya sehingga mendorong semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Maka dari itu penerapan sikap disiplin kerja terhadap karyawan sangat mendukung pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Selain disiplin kerja, pemberian insentif juga termasuk unsur penting dalam upaya pengembangan Sumber daya manusia, insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Rahayu, 2020). Hasil penelitian Sarwanto (2017), menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan. Selaras dengan penelitian Diah (2018), disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan Sinaga (2018), Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Saat ini penulis melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan Kota Palembang bertempat di Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II no. 2. Dinas Kebudayaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan dan bagian-bagian dari kebudayaan, seperti Kesenian Tradisional, Sejarah, Cagar Budaya, Permuseuman dan sebagainya. Sebelum Dinas Kebudayaan Dinas Kebudayaan Kota Palembang terbentuk, pemerintah terlebih dahulunya membentuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang. Ini merupakan cikal bakal berdirinya Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Pada tahun 2016 sesuai dengan Keputusan Walikota Palembang Nomor 63 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kebudayaan Kota Palembang, maka yang awalnya bergabung Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Palembang yang sekarang terpisah menjadi Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pada dinas ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Fenomena yang sering dihadapi oleh bagian kantor Dinas kebudayaan kota Palembang seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel, pergi tanpa keterangan saat jam kerja selain itu kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan maka semakin meningkat pula kinerja. Fenomena yang terjadi dalam kantor Dinas Kebudayaan adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, berkaitan dengan hal tersebut kinerja yang dicapai tidak akan maksimal jika kompetensi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan fungsinya. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Metodologi Penelitian

Objek penelitian yang diteliti yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja. Yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kekinisan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas kebudayaan kota Palembang. Penelitian ini dilaksanakan di dinas kebudayaan kota Palembang, yang terletak di Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II No. 2, kota Palembang. Dalam penelitian ini kurang lebih selama 4 (empat) bulan. Penelitian ini mempunyai batasannya agar dapat memfokuskan masalah yang terdapat pada penelitian ini, maka penulis membahas variabel yang ada pada penelitian tersebut yaitu tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan kota Palembang.

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang telah diisi langsung oleh responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, penelitian terdahulu, jurnal, data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan struktur organisasi perusahaan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, studi pustaka dan observasi. populasi yang di ambil pada penelitian ini yakni pegawai dinas kebudayaan kota Palembang di Jalan Sultan Mahmud Badaruddin II No.2, Palembang yang berjumlah 60 pegawai. Jumlah populasi yang pada penelitian ini relative kecil. karena semua anggota populasi dijadikan sampel, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling total atau sensus (Sugiyono, 2017). Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan pengertian sampling total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data

tiap variabel yang diteliti dengan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner Menurut Ghozali (2019). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel menggunakan program SPSS. Pengujian validitas data menggunakan uji dua sisi dengan tariff signifikan 5% pengujian validitas ini dilakukan terhadap 60 responden, maka r-tabel $df=n-2$ dengan taraf $5\%=60- 2$, maka r-tabel 0,2542 tingkat kevalidan indicator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ =valid dan $r_{hitung}<r_{tabel}$ =tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari table dibawah ini dengan menggunakan r-hitung dan r-tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Validitas variabel Kompetensi (X1)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,474	0,2542	Valid
P2	0,748	0,2542	Valid
P3	0,794	0,2542	Valid
P4	0,802	0,2542	Valid
P5	0,784	0,2542	Valid
P6	0,686	0,2542	Valid
P7	0,723	0,2542	Valid
P8	0,802	0,2542	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan tabel 1, didapatkan hasil pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner Kompetensi (X1) diperoleh nilai diatas r- tabel 0,2542 dengan membandingkan nilai r-hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r-tabel, jika r-hitung > r-tabel dan nilai positif maka butiran pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r-hitung lebih besar dari r- tabel (0,2542), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 2. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,637	0,2542	Valid
P2	0,670	0,2542	Valid
P3	0,654	0,2542	Valid
P4	0,753	0,2542	Valid
P5	0,762	0,2542	Valid
P6	0,396	0,2542	Valid
P7	0,313	0,2542	Valid
P8	0,361	0,2542	Valid
P9	0,637	0,2542	Valid
P10	0,339	0,2542	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan Tabel 2, didapatkan hasil pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner Kompetensi (X2) diperoleh nilai diatas r-tabel 0,2542 dengan membandingkan nilai r-hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r- tabel, jika r-hitung > r-tabel dan nilai positif maka butiran pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,2542), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 3. Validitas kinerja pegawai (Y)

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,469	0,2542	Valid
P2	0,724	0,2542	Valid
P3	0,717	0,2542	Valid
P4	0,704	0,2542	Valid
P5	0,546	0,2542	Valid
P6	0,491	0,2542	Valid
P7	0,698	0,2542	Valid
P8	0,499	0,2542	Valid
P9	0,525	0,2542	Valid
P10	0,491	0,2542	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan hasil pengujian validitas untuk kedelapan item pertanyaan kuesioner Kompetensi (Y) diperoleh nilai diatas

r- tabel 0,2542 dengan membandingkan nilai r-hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r-tabel, jika r-hitung > r-tabel dan nilai positif maka butiran pertanyaan tersebut dinyatakan valid, semua r-hitung lebih besar dari r- tabel (0,2542), hal ini berarti alat ukur berupa pertanyaan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Penghitungan reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α) instrumen dikatakan reliabel jika dinilai Cronbach Alphanya >0,50.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'S alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,868	0,50	Reliabel
Disiplin Kerja	0,746	0,50	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,783	0,50	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan Tabel 4. Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan variabel Kompetensi, Disiplin kerja, Kinerja pegawai semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar keputusan uji normalitas:

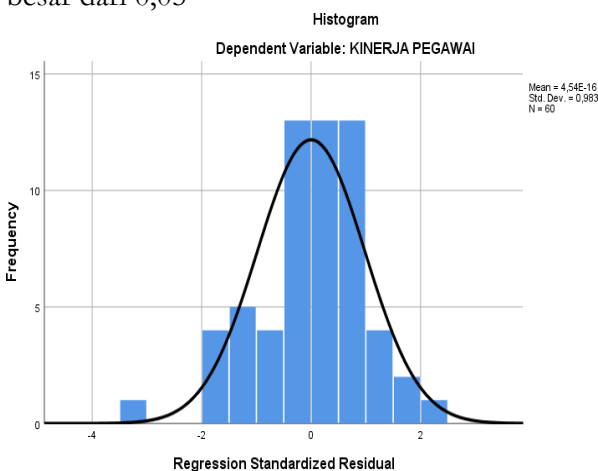
Tabel 5. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,91944913
	Most Extreme Differences	,092

Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)	Positive	,060
	Negative	-,092
		,092
		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

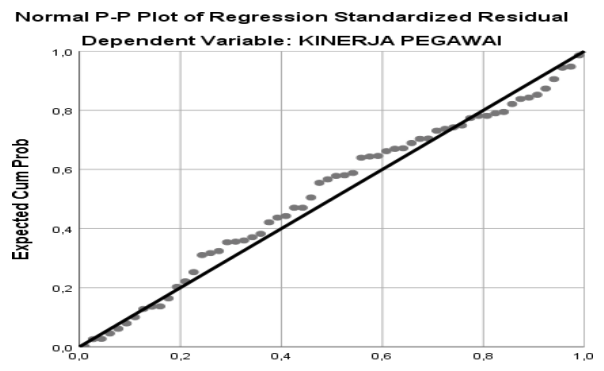
Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai asymp. Sig.(2-tailed) yang nilainya 0,200 lebih besar dari 0,05



Gambar 1. *Histrogran Dependenden*
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Bisa dilihat pada chart di atas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis

lonceng berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 2. *Grafik Normal P-P Plott*

Dapat dilihat pada gambar p-p plot terlihat titik titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 6. Uji heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficient s		
1	(Constant)	2,394	2,233	Beta	1,072	,288
	KOMPETENSI	-,026	,062	-,072	-,423	,674
	DISPLIN KERJA	,019	,073	,044	,259	,797

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Hasil dari uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan metode glejser dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan

dengan nilai signifikan dari setiap variabel dependen yaitu 0,674 (x1), 0,797 (x2) lebih dari 0,05.

Tabel 7. Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7,032	3,681					
	Kompetensi	,492	,102	,510	4,821	,000	,608	1,645
	Displin kerja	,403	,120	,354	3,351	,001	,608	1,645

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan hasil output uji multikolinearitas pada tabel, dapat diketahui untuk masing-masing variabel independent yaitu sebagai berikut:

- 1) nilai tolerance untuk variabel kompetensi (x1) sebesar 0,608 > 0,10 dan nilai vif sebesar 1,645 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (x2) sebesar 0,608 > 0,10 dan nilai vif sebesar 1,645 < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,032	3,681			
	Kompetensi	,492	,102	,510	4,821	,000
	Displin Kerja	,403	,120	,354	3,351	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat disusun koefisien untuk konstanta yaitu sebesar 7,032 dan variabel independen yaitu x1= 0,492, x2= 0,403 sehingga persamaan regresi dapat di interpresentasikan menjadi beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

$$Y = 7,032 + 0,492 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta diatas menunjukkan bahwa variabel independen dianggap konstan atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan maka rata-rata variabel dependen sebesar 7,032.
- 2) Koefisien regresi kompetensi (x1) sebesar 0,492. Hal ini berarti pada setiap peningkatan satu poin variabel lingkungan kerja fisik maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,492
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (x2) sebesar 0,492. Hal ini berarti pada setiap peningkatan satu poin variabel disiplin kerja maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,403.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,599	2,970

a) Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompetensi
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan pada Tabel 9, menunjukkan nilai r^2 sebesar 0,612 atau sama dengan 61,2% hal tersebut berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen kompetensi dan

disiplin kerja sebesar 61,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 10. Uji Parsial (T-test) Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,032	3,681			1,910	,061
	Kompetensi	,492	,102	,510		4,821	,000
	Disiplin Kerja	,403	,120	,354		3,351	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

1) kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung 4,821 > t tabel 2,002 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

2) disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,351 > t tabel 2,002 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian berarti variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793,732	2	396,866	44,985	,000 ^b
	Residual	502,868	57	8,822		
	Total	1296,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi
 Sumber: Data Diolah Dengan SPSS V24.

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 44,985 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan f tabel sebesar 3,16, hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung 44,985 > f tabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian (Bella Puspita 2018) menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, pada penelitian yang dilakukan oleh bella memiliki tiga variabel (X) kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai t terhitung untuk Kompetensi adalah 4,821 > dari t tabel 2,002 yang berarti bahwa secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Bella Puspita (2018) kompetensi secara parsial berpengaruh

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai t terhitung untuk disiplin adalah nilai t hitung 3,351 > t tabel 2,002 yang berarti secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Diah, woro dan Sri (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Diah, 2019) yang menyatakan

disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan dan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh diah menggunakan tiga variabel (X) yaitu disiplin kerja, kompetensi dan (Y) kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Palembang

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang yang menunjukkan bahwa f -hitung $44.985 > f$ tabel $3,16$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayanti Raymond, Ika Wahyuningsih Dan Tanjaya (2019) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian (indah lestari *et al* 2019) menyatakan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, pada penelitian Inda Lestari ini menggunakan Teknik simple random sampling.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang, dapat ditarik. Dari hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Variabel Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) r^2 sebesar $0,612$. Hal ini dipengaruhi oleh variabel independen Kompetensi dan Disiplin kerja sebesar $61,2\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Daftar Pustaka

- Amelia, W., Roswaty, R., & DP, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(2), 74-78. DOI: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i2.743>.
- Diah. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27bb>
- DP, M. K. (2016). Pengaruh Pimpinan Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan E-Procurement Di Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(2), 44-51. DOI: <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v7i2.175>.
- Hasibuan, E. A. H., & Wulandari, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Muslim Nusantara Al-washliyah. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 173-178.
- Mangkunegara. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)*. 5–19. Available at: <http://repository.stei.ac.id/8525/3/bab2.pdf>
- Pageno, P. (2021). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Finansia multi finance cabang kota palopo* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo).

- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83-92.
- Rachmawati. (2017). *Analisis Pengaruh Penerapan Green Accounting Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Celebrate The Success Of Top 20 Companies In Asia) Oleh*.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42. DOI: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*.
- Sarwanto. (2007). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 214-221. DOI: <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Vitryani Tarigan, W. (2020). *Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar*.
- Wibowo. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55. DOI: <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91/>.