



ANALISIS DAMPAK KOMPETENSI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMDes) KABUPATEN BIMA

Firmansyah Kusumayadi

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email : firmansyah90.stiebima@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Kompetensi, Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja	Tujuan penelitian ini mengetahui dampak kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima sebanyak 34 orang ASN. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai yang berstatus ASN dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia, membantu pengembangan strategi pengembangan kompetensi dan kedisiplinan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.
<i>Info Article</i>	<i>Abstract</i>
Keywords: <i>Competence, Work Discipline, Work Performance</i>	<i>The purpose of this study is to determine the impact of competence and work discipline on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Bima Regency. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population of state civil servants at the Community and Village Empowerment Service of Bima Regency was 34 ASN. The sample in this study was 34 employees with ASN status with a sampling technique using total sampling. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficients, t tests and f tests with the help of spss version 23 for windows. The results of the study indicate that there is a significant influence between competence and work discipline on the work performance of ASN employees at the Community and Village Empowerment Service of Bima Regency. This study is expected to improve the efficiency and effectiveness of human resource use, assist in the development of competency and work discipline development strategies, improve the quality of public services, and contribute to the development of human resource management theory and practice.</i>

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara sangat menentukan dalam setiap organisasi pemerintah, sebab Aparatur Sipil Negara itu sendiri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional. Akan tetapi di dalam pelaksanaan penyelenggaraannya yang beraneka ragam itu banyak mengalami kendala karena masalah Aparatur Sipil Negara adalah masalah manusia dengan berbagai macam tingkat kecakapan atau keahlian dan juga sifat-sifatnya. Bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan bentuk penyelenggara pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional telah diketahui sejak lama. Kedudukannya sangat menentukan karena berhasil tidaknya tujuan pemerintah tergantung daripada aparatur negaranya yaitu Pegawai Negeri Sipil. Adanya beberapa pegawai yang tidak berkompeten dan disiplin dalam hal tanggung jawab, tugas dan waktu mengakibatkan prestasi kerja menurun dan tujuan instansi atau organisasi menjadi terhambat.

Mangkunegara (2019) 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. 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.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Dimana merupakan kemampuan individu untuk melaksanaka 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. Selain kompetensi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) 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 prilaku atas perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan organisasi yang telah di tentukan oleh organisasi.

Bedasarkan hasil observasi terkait kompetensi masih adanya beberapa pegawai yang belum memahami tupoksi yang diberikan, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi pegawai, kurangnya kesempatan bagi beberapa pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Terkait masalah disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang di terapkan, beberapa pegawai ada yang menunda pekerjaan, dan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja. sedangkan masalah prestasi kerja beberapa pegawai belum mencapai target kerja dan mutu kerja yang dihasilkan menurun.

Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pegawai serta mengetahui kontribusi kompetensi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima. Selain itu kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia, membantu pengembangan strategi

pengembangan kompetensi dan kedisiplinan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2016). Siagian dalam Jubaidah (2021) kompetensi dapat di artikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat di ukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Sedangkan menurut Firman (2023) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan dan sikap kerja yang terampil.

Adapun indikator Kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2017) sebagai berikut:

1. Pengetahuan, adalah kesadaran dalam bidang kognitif
2. Pemahaman adalah kedalaman kognitif, dan efektif yang di miliki oleh individu
3. Kemampuan adalah sesuatu yang di miliki individu untuk mengerjakan tugas
4. Sikap adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah di tetapkan oleh organisasi (sunambela, 2015). Rivai (2017) disiplin kerja merupakan suatu alat yang di gunakan oleh pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau bersedia meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Julianto,2019) Disiplin kerja di artikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja : pegawai harus disiplin dalam mentaati kehadiran yang ditetapkan organisasi.
2. Ketaatan Pada Peraturan : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman.
3. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selaluberhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

3. Prestasi Kerja (Y)

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yan sesuai dengan tanggung jawab. Hasibuan dalam Musdalifa (2022) Prestasi kerja merupakan suatu cappaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang di dasarkan atas kesanggupan, pengetahuan dan ketekunan. Sutrisno (2020) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas kerja.

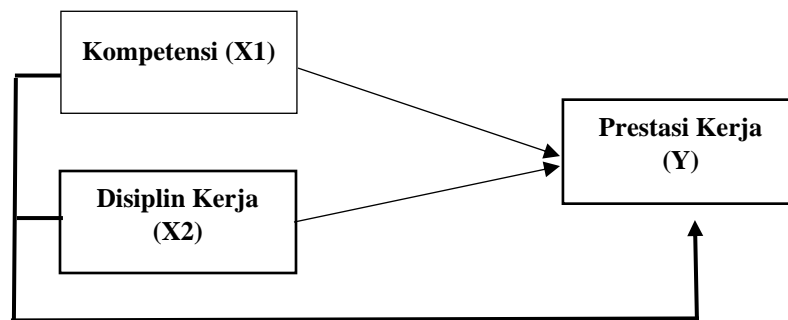
Adapun indikator Prestasi Kerja Menurut Edi dalam Yanita (2022) yaitu:

1. Hasil kerja :tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
2. Pengetahuan Pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah.

4. Kecekatan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi pegawai aparatur sipil negara pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima sebanyak 34 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai yang berstatus aparatur sipil negara dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 23 for windows. Berikut ini merupakan Kerangka Konseptual dari alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan: Pengaruh Secara Parsial
 Pengaruh Secara Simultan

Model Penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan landasan teori dan model penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima.
2. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima.
3. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisa valid atau tidaknya suatu data penelitian, data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih dari r tabel. Dan untuk nilai standar r tabel pada penelitian sebesar 0,300 untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1 Uji Validitas

r. hitung		r. hitung		r. hitung		R Tabel	Note
Kompetensi (X1)		Disiplin Kerja (X2)		Prestasi Kerja (Y)			
X1.1	0,794	X2.1	0,791	Y.1	0,914	0,300	Valid
X1.2	0,737	X2.2	0,894	Y.2	0,664		Valid
X1.3	0,731	X2.3	0,899	Y.3	0,731		Valid
X1.4	0,838	X2.4	0,947	Y.4	0,880		Valid
X1.5	0,908	X2.5	0,840	Y.5	0,906		Valid
X1.6	0,675	X2.6	0,697	Y.6	0,835		Valid
X1.7	0,831	X2.7	0,939	Y.7	0,875		Valid
X1.8	0,725	X2.8	0,767	Y.8	0,844		Valid

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat r hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60. Data dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

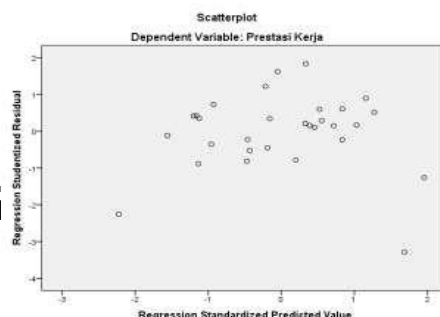
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kompetensi	0,905	Reliabel
Disiplin Kerja	0,943	Reliabel
Prestasi Kerja	0,930	Reliabel

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Gambar 2 Uji Normalitas



Dari gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas Coefficients^a

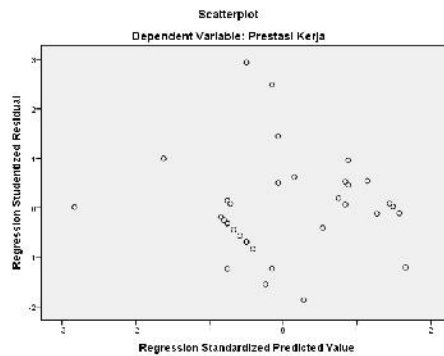
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,369	5,041		,272	,788		
1 Kompetensi	,280	,120	,236	2,343	,026	,994	1,006
Disiplin Kerja	,699	,090	,778	7,733	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan prestasi kerja tidak terjadi multikolonieritas karena semua variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

c) Uji Heterokedastisitas

Gambar 3
Uji Heterokedastisitas



Dari gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga Tidak terjadi heterokedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,688	,668	2,247	2,226

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

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2,226 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 5
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,369	5,041		,272	,788		
Kompetensi	,280	,120	,236	2,343	,026	,994	1,006
Disiplin Kerja	,699	,090	,778	7,733	,000	,994	1,006

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,290 + 0,468 + 0,231$$

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda, $Y = 1,369 + 0,280 + -0,699$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,369 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol, yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, maka Prestasi kerja adalah sebesar 1,369
- Koefisien Kompetensi (X_1) sebesar 0,280 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka Kompetensi meningkat 0,280.
- Koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,699 berarti peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,699

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, Kompetensi (X_1) Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

5. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,688	,668	2,247	2,226

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

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 83,0% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungansangat kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan

pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 7. 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

**Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,688	,668	2,247	2,226

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

d. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kopenensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 68,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6). Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 9 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,369	5,041		,272	,788		
	Kompetensi	,280	,120	,236	2,343	,026	,994	1,006
	Disiplin Kerja	,699	,090	,778	7,733	,000	,994	1,006

H1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,343 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($2,343 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 ($0,026 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kopenensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten 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 Kopenensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Seketariat DPRD Kabupaten Lampung.

H2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,737

dengan nilai t table sebesar 1,693 ($7,737 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten 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.

7). Uji simultan (Uji f)

Tabel 10 Uji simultan
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345,774	2	172,887	34,248	,000 ^b
Residual	156,491	31	5,048		
Total	502,265	33			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 34,248 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{table} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{table} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{table} :

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 34 - 3 = 31$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{table} adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $34,248 > 2,911 F_{table}$ 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 Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Bima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima
3. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bima.

Adapun yang dapat disarankan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi organisasi harus menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif dan efisien untuk mengukur prestasi kerja pegawai. Disamping itu perlu adanya kegiatan Pelatihan dan pengembangan kompetensi serta evaluasi disiplin kerja secara teratur.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. serta 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 seperti variabel pengalaman kerja, karakteristik individu, kepemimpinan transformasional dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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 kerjapegawai 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).
- 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 Eosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 11. No 1.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Yanita, P. Desi, D.E. (2022). Pengaruh pengalaman Kerja, Kopetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1. No. 3.