

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Kuathan Kemhan RI

Sutiyawati ¹, Murniyati ²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Dewi Sartika No.289 4, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur. 13630
Email: sutia250203@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id²

Submit:
19-10-2025

Revisi:
20-10-2025

Terima
23-10-2025

Terbit Online:
24-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan strategi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang berkualitas. Kompetensi pegawai, yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme, berpengaruh langsung terhadap kinerja individu, sedangkan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab menjadi faktor penting dalam pencapaian target organisasi. Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan uji statistik. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, studi pustaka serta kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden pegawai Direktorat SDM Ditjen Kuathan, Kemhan. Teknik analisis data meliputi uji t, uji f, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstract - Human Resource Management (HR) plays a strategic role in achieving organizational goals through the management, development, and maintenance of a quality workforce. Employee competence, which is reflected in knowledge, skills, and professionalism, directly influences individual performance, while work discipline through compliance with rules and responsibilities is an important factor in achieving organizational targets. This study was compiled with the aim of analyzing the influence of competence and work discipline on employee performance of the Directorate General of Defense Forces, Ministry of Defense of the Republic of Indonesia. This study uses a quantitative method with a statistical test approach. Data were collected through observation, interviews, literature studies, and questionnaires distributed to 40 respondents of HR Directorate employees of the Directorate General of Defense Forces, Ministry of Defense. Data analysis techniques include t-test, f-test, multiple linear regression, and coefficient of determination using SPSS version 26. The results of the study indicate that partially, the variables of competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, evidenced by the calculated t-value being greater than the t-table. Simultaneously, competence and work discipline also significantly influence performance, as indicated by the calculated f-value being greater than the table f-value. The coefficient of determination test indicates that both variables play a significant role in improving employee performance. Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sebagai komponen strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan kunci dalam mewujudkan tujuan instansi. Tanggung jawab dalam mengatur dan mengelola seluruh personel menjadikan manajemen SDM sebagai penentu utama mutu serta

keberlangsungan SDM dalam suatu instansi, pemeliharaan SDM salah satu bagian aspek penting yang harus mendapatkan fokus tersendiri. Di masa kini, semakin banyak instansi yang memasukkan aspek pemeliharaan SDM ke dalam program kerja mereka melalui pendekatan berbasis manajemen SDM. Oleh

karena itu sangat dibutuhkan dalam perencanaan, perorganisasian, pergerakan dan pengawasan terhadap para pegawai swasta maupun pemerintah yang ada. (Seto et al., 2022).

Kompetensi pegawai tercermin dari pengetahuan dan profesionalisme sesuai bidang tugasnya. Kompetensi ini merupakan prinsip yang harus dimiliki individu, karena berkaitan langsung dengan standar kinerja, seperti kemampuan kerja, kualitas serta kuantitas produktivitas kerja, tingkat kehadiran serta kemampuan berinteraksi dalam tim. Kompetensi juga menjadi dasar dalam evaluasi kinerja pegawai, individu dalam organisasi memberikan kontribusi besar karena tidak hanya modal manusia tetapi juga pergerakan utama dalam pengembangan organisasi serta penentuan kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Kurangnya kompetensi pegawai dalam mengelola dan pengendalian tugas serta kurangnya kerja sama tim yang mengakibatkan kurangnya kinerja terhadap organisasi (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021). Kompetensi berkaitan dengan keahlian, keterampilan, dan atribut kepribadian yang ada pada seseorang yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu serta ketercapaian Instansi (Thamrin Noor, 2022). kompetensi suatu kemampuan pegawai yang berperan sangat penting dalam membentuk inisiatif dan kinerja di lingkungan organisasi. Ketika kompetensi pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsi dan kewajiban yang diemban, hal ini dapat mengembangkan rasa percaya diri seorang pegawai yang mampu menyelesaikan tugas melalui kapasitas maupun keahlian yang mereka miliki. Maka dari itu, keahlian pegawai berpotensi meningkatkan motivasi kinerja pegawai meraka untuk mencapai target kerja (Nuraini et al., 2023).

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi kompetensi, sebagaimana dikemukakan oleh (Daengs, 2022) meliputi:

1. Knowledge (pengetahuan), mengacu pada sejauh mana pegawai menguasai informasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di bidang pekerjaannya.
2. Skill (keterampilan), mengacu pada kecakapan pegawai dalam menjalankan instruksi atau tanggung jawab yang dibebankan oleh atasan secara fisien dan optimal
3. Attitude (sikap), menggambarkan perilaku kerja pegawai yang harus mencerminkan ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat peraturan dan tanggung jawab di lingkungan instansi, yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Poin pertama yang harus dijalankan oleh pegawai Dir SDM Ditjen kuathan kemhan, kehadiran yang nyata untuk pengambilan apel pada tiap-tiap subdit. Oleh karena itu, disiplin kerja terlihat dari kepatuhan terhadap jadwal kerja, kehadiran tepat waktu serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Sebab itu, disiplin kerja dipahami sebagai

bentuk kesadaran dan kemampuan individu untuk berperan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kurangnya kedisiplinan dalam melakukan absensi untuk masuk kerja dan pulang kerja yang tidak sesuai jam kerja yang telah ditentukan (Saptalia et al., 2022). Disiplin kerja menggambarkan pada sebuah aturan dan ketentuan yang bertujuan menjaga fokus kepada pekerja dan mencegah keterlibatan dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja, serta kepatuhan terhadap peraturan disiplin yang mencerminkan tanggung jawab secara individu maupun kelompok terhadap tugas yang sudah diberikan kepada pegawai (Yusuff, 2023). Kedisiplinan dalam bekerja tercermin dari ketaatan staf bagi prosedur yang berlaku pada instansi. Staf yang memiliki kedisiplinan tinggi diharapkan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efisien, dengan hasil terbaik serta tercapai dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Ketaatan terhadap aturan organisasi di bidang Direktorat SDM bertujuan agar para pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya secara optimal. Contohnya, pegawai harus datang tepat waktu untuk melaksanakan apel yang sudah di tentukan oleh masing-masing unit organisasi (Nanda Ria, 2021).

Terdapat indikator-indikator mengcu pada (Fauzia et al., 2020), antara lain:

1. Memiliki semangat kerja yang tinggi, adalah dorongan pribadi seseorang yang menyelesaikan pekerjaan dengan atusias, termotivasi, dan penuh dedikasi dalam menghadapi pekerjaan.
2. Memiliki sikap yang baik, merupakan kemampuan seseorang dalam berperilaku positif yang mencerminkan etika sopan santun, tanggung jawab serta menghormati orang lain dilingkungan kerja maupun sosial.
3. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki kamampuan dan kemauan individu untuk secara konsisten menciptakan ide-ide baru (kreatif) serta menerapkan solusi atau metode yang efektif (inovatif) dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, kinerja pegawai merujuk pada capaian kerja individu yang diperoleh berdasarkan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil kinerja ini berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya, setara itu tetap memperhatikan ketentuan hukum, norma sosial, dan nilai-nilai etika. Kinerja pegawai juga mencerminkan tingkat keberhasilan Instansi dalam mewujudkan misinya. Untuk menyelesaikan tugas dengan baik, setiap pegawai perlu memiliki kemampuan tertentu. Oleh karena itu, kinerja mencakup pencapaian kinerja pegawai, aspek ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan, baik dari segi jumlah maupun mutu, berdasarkan tugas yang telah ditentukan (Trisdiana et al., 2023). Kinerja hanya dapat diukur jika terdapat standar atau kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Tahap adanya tujuan dan indikator yang jelas, pencapaian kinerja baik individu maupun organisasi tidak dapat di evaluasi secara objektif (Noor et al., 2024)

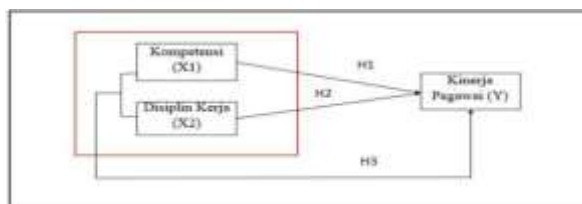
. Kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana individu atau tim mampu menjalankan dan menyelesaikan keperluan yang wajib dilaksanakan, hal tersebut memberikan kontribusi tim untuk memperoleh harapan yang menjadi tujuan Instansi. Kinerja tersebut ditentukan oleh efektivitas dan efisiensinya dengan jumlah pekerjaan yang dicapai (Syam, 2020). Kinerja menggambarkan bentuk nyata dari pencapaian kinerja perorangan atau tim. Ini mencakup lebih dari sekedar pencapaian tujuan pelaksanaan, evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas, serta kontribusi yang diberikan selama bekerja (Nuraini et al., 2023).

Terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, mengacu pada (John Chaidir & Nugrahaeni, 2023), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator. Yaitu :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat kecocokan antara produktivitas yang diperoleh kemampuan pegawai saat menjalankan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, menggambarkan seberapa besar hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu, biasanya dinilai dari jumlah pencapaian yang terwujud sebagaimana indikator yang telah ditentukan.
3. Ketepatan Waktu, menilai efisiensi pegawai selama pelaksanaan tugas yang sejalan dengan jadwal serta penggunaan waktu kerja secara optimal.

Maka dengan ini, ketertarikan penulis secara pribadi terhadap permasalahan yang diangkat menjadi latar belakang dilaksanakannya penelitian ini di sebuah Instansi yang disertakan kebijakan Ditjen Kuathan Kemhan dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Kuathan, Kemhan RI** ”.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : (peneliti, 2025)

Gambar 2 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

(Muliono, 2019), mengungkapkan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat pendugaan karena masih harus dibuktikan kebenarannya.”

Dalam konsep diatas yang sudah di jelaskan, untuk itu ada beberapa hipotesis yang bisa dikatakan bahwa penelitian dari hipotesis tersebut, yakni:

H₀₁ = Diduga tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

H_{a1} = Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

H₀₂ = Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

H_{a2} = Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

H₀₃ = Diduga tidak terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

H_{a3} = Diduga terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kuathan, Kemhan RI.

2. METODE PENELITIAN

Menurut (Agil et al., 2025), Desain penelitian adalah kerangka kerja sistematis yang disusun untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Desain ini memahami langkah-langkah keseluruhan penelitian, termasuk untuk pemilihan metode, instrumen, teknik pengumpulan data, serta prosedur analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memastikan data yang dikumpulkan dapat dianalisis dan diinterpretasikan secara tepat untuk memperoleh jawaban yang valid atas masalah penelitian.

Menurut (Priyanda et al., 2022), populasi untuk menunjukkan luasnya jangkauan penerapan temuan penelitian terhadap populasi yang lebih besar, sehingga perlu ditetapkan secara konsisten sebelum proses penelitian dimulai. Oleh karena itu, sebanyak 40 pegawai Direktorat SDM yang berada dalam lingkup Ditjen Kekuatan Pertahanan ditetapkan sebagai populasi dalam proses penelitian ini.

Berdasarkan pernyataan (Andi Asari et al., 2023), dalam analisis ini metode yang digunakan Non Probability sampling atau disebut dengan Non Random Sampling untuk pengambilan sampel, yaitu metode yang tidak seluruhnya setiap anggota populasi berpeluang memenuhi syarat sebagai bagian dari sampel.

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh pegawai yang bekerja pada Direktorat SDM Ditjen Kuathan, kemhan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau disebut dengan variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Untuk itu, penelitian dari variabel independen yakni: Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

2. Variabel Dependen

(Sugiyono, 2020), mendefinisikan bahwa “variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel

bebas, sehingga perubahan pada variabel bebas dapat menyebabkan perubahan pada variabel terkait. Dalam penelitian ini, variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y)".

3. HASIL DAN PEMBAHASAN.

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
	Jenis Kelamin	
Laki-Laki	18	45
Perempuan	22	55
	Usia	
< 30	6	15
35-50	17	42,5
51-58	17	42,5
	Pendidikan	
SMK/SMA	7	17,5
Dipolma (D3)	5	12,5
S1	21	52,5
S2	7	17,5

Berdasarkan uenis kelamin bahwa 22 dari 40 responden, atau 55% adalah perempuan. Hal ini membuktikan lebih dominan perempuan yang berpartisipasi di penelitian tersebut dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan usia terlihat bahwa kelompok usia 35-50 tahun dan 51-58 tahun merupakan mayoritas, masing-masing mencakup 42,5% responden. Terdapat 6 responden berusia di bawah 30 tahun, yang persentasenya mencapai 15% dari total keseluruhan responden.

Berdasarkan pendidikan bahwa yang memilih berpendidikan sarjana (S1), yakni sebanyak 52,5% dari total responden. Adapun lulusan SMA/SMK dan S2 masing-masing mencakup 17,5%, sedangkan lulusan D3 berjumlah 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Direktorat SDM adalah S1 yaitu sebanyak 21 responden.

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Item	R- hitung (X1)	R- hitung (X2)	R- hitung (Y)	R- tabel	Keter- angan
1	0,760	0,805	0,771		
2	0,580	0,839	0,797		

3	0,779	0,840	0,904	0,312	Valid
4	0,642	0,804	0,893		
5	0,892	0,836	0,885		
6	0,745	0,934	0,806		
7	0,746	0,818	0,687		
8	0,789	0,789	0,786		
9	0,797	0,768	0,810		
10	0,639	0,806	0,787		

Sumber: (Data diolah, 2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh nilai r-pada setiap butir pernyataan lebih besar dari r-tabel yaitu 0,312. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam masing-masing indikator variabel tersebut seperti kompetensi (X1), disiplin Kerja (X2), dan kinerjapegawai (Y) dinyatakan valid .

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Ket
Kompetensi (X1)	0,903	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,941	10	
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	10	

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil tabel.3, bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperuntukan dari pengujian reliabilitas adalah 0,903 untuk kompetensi, 0,941 disiplin kerja, dan 0,938 untuk kinerja pegawai. Ketiga nilai ini melewati nilai ambang 0,70, yang menandakan bahwa instrumen ukur pada studi menunjukkan bahwa konsistensi internal yang reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smimov Test		
		Unstandardized Test
N		40
Nominal Parameter	Mean	.0000000
	Std Deviation	2,17465332
Most extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.110
	Negative	-.132
Test statistic		.132
Asymp Sig. (2-tailed)		.077

Sumber: (Data diolah, 2025)

Merujuk pada data yang tersaji di atas, uji normalitas bahwa nilai Asymp. Sig yang mencapai 0,077, lebih besar dari tingkat signifikan > 0,05.

Dengan begitu dapat diambil kesimpulannya bahwa distribusi residual berada dalam kategori normal.

2. Uji Multikolonearitas

Tabel 5. Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X1)	0.459	2.179
Disiplin Kerja (X2)	0.459	2.179

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 5 dari pengujian multikolonearitas, pada nilai tolerance untuk variabel kompetensi dan disiplin kerja adalah 0,459, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 2,179. Maka dari kedua nilai tersebut masuk ke dalam batas normal, yaitu tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, variabel kompetensi dan disiplin kerja dapat dinyatakan valid dalam mengukur hubungan antara variabel

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	-.047	2.626		-.018	.986
	Kompetensi	.090	.086	.245	1.047	.302
	Disiplin Kerja	-.056	.063	.208	-.889	.382

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dari tabel 6. Menggunakan hasil uji dari glejser mengindikasikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi sebesar 0.302 dan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.382. Oleh karena itu, hasil pengujian bahwa nilai yang diperoleh lebih tinggi dari 0,05, yang membuktikan bahwa model tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	Constant)	1.970	3.578		.551	.585
	Kompetensi					
	Disiplin Kerja					

1	Kompetensi	.388	.119	.328	3.260	.002
	Disiplin Kerja	.560	.089	.635	6.304	.000

Sumber: (Data diolah, 2025)

Melalui hasil uji t, dapat diketahui seberapa besar tiap variabel independen memengaruhi variabel dependen juga menguji signifikansi hubungan di antara keduanya. Analisis ini dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

1. Diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi senilai $0.002 < 0.05$, Untuk, nilai t-hitung sebesar 3,260 melampaui nilai t-tabel yaitu 2,024. Kondisi ini memperlihatkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis (H_a) diterima. Dengan hasil tersebut, kompetensi terbukti menimbulkan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000, maka dari itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, Untuk nilai t-hitung yaitu senilai 6,304, yang artinya jauh melebihi t-tabel senilai 2,024 maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji Simultan

Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	832,955	2	416,477	87,822	0,000
	Residual	184,950	39	4,742		
	Total	1017,905	41	416,477		

Sumber: (Data diolah, 2025)

Pada tabel 8, hasil dari uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai f-hitung yaitu senilai 87,822 > nilai f-tabel senilai 3,24, untuk nilai sig yaitu senilai 0,000 yang artinya jauh di bawah 0,05, maka hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Faktor tersebut membuktikan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Instansi Direktorat Jenderal kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan RI.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	2.164	3.800		.569	.572
	Kompetensi	.385	.124	.324	3.106	.004
	Disiplin Kerja	.557	.091	.636	6.094	.000

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan pada informasi dalam tabel di atas, dapat dirumuskan dengan cara berikut:

$$y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon$$

$$y = 2,164 + 0,385 + 0,557 = \epsilon$$

Dimana (Y) adalah kinerja pegawai, (X1) adalah kompetensi, dan (X2) adalah disiplin kerja, maka untuk itu persamaan regresi linear dapat disimpulkan dan dijelaskan, yakni:

1. Nilai koefisien regresi kompetensi senilai 0,385 mengungkapkan bahwa tambahan satu poin kompetensi dapat mrnghasilkan kinerja pegawai senilai 0,358, yang berarti hubungan tersebut bersifat signifikan.
2. Nilai koefisien disiplin kerja senilai 0,557 memberikan arti bahwa dengan penambahan satu satuan dalam disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan senilai 0,557 satuan. Temuan terebut mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang sangat signifikan.
3. Adapun nilai konstanta senilai 2,164 menunjukkan bahwa tanpa adanya peningkatan pada kompetensi dan disiplin kerja, nilai kinerja pegawai akan tetap berada di angka 2,164.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Nilai R Square menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y) dalam model regresi ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784	0,615	0,605	3,119

Sumber: (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai R square senilai 0,615 menandakan bahwa kompetensi (X1) menghasilkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, 61,5% Kompetensi tergolong faktor yang menjelaskan perbedaan dalam kinerja pegawai, sedangkan 38,5% sisanya berasal dari aspek yang berada di luar variabel penelitian.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870	0,758	0,751	2,474

Sumber: (Data diolah, 2025)

Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil koefisien determinasi dalam tabel 11. Sebesar 0,758 atau 75,8% merupakan nilai R square yang didapatkan dari pengujian ini. Dari hasil tersebut, terlihat bahwa variabel kompetensi (X2) berkontribusi secara kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu, sebesar 24,2% Komponen lainnya bersumber dari aspek-aspek yang tidak terakomodasi oleh struktur model penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,899	0,808	0,797	2,233

Sumber: (Data diolah, 2025)

Nilai R square sejumlah nilai 0,808 yang ditampilkan pada tabel 12. memperlihatkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) bersamaan memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, 80,8% Kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap perubahan kinerja. Selebihnya, senilai 19,2% mempengaruhi oleh aspek yang tidak dapat diuraikan dalam pendekatan ini, yaitu lingkungan kerja

3.6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa kompetensi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,260 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,304 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y). Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, taat terhadap peraturan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja instansi.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil uji F memperoleh nilai F-hitung sebesar 87,822 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,808 atau 80,8%, yang berarti kompetensi dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan 80,8% variasi perubahan kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan faktor dominan yang memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan Ditjen Kuathan Kemhan RI.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan data memanfaatkan uji t dan uji f sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya yang menghasilkan poin-poin kesimpulan, berikut ini:

1. Jika dilihat dari hasil yang sudah dilakukan melalui pengujian statistika bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan RI, membuktikan dalam uji t. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi mempunyai nilai 0,002 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu kompetensi yang lebih tinggi berkorelasi positif dalam rangka kemajuan kinerja pegawai.
2. Sebagaimana terlihat dalam hasil penelitian melalui pengujian statistika bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan RI, membuktikan dalam uji t hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagaimana terlihat dalam hasil penelitian melalui pengujian statistika bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan RI, membuktikan dalam uji f hal tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memperoleh nilai 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05 yang berarti diterimanya H_3 dan

penolakan terhadap H_0 menandakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersamaan memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan efektivitas kerja di instansi.

REFERENSI

- Agil, Ismoyowati, Anggaraeni, Nurchayati, Pamangin, Yulianti, Adimuntja, N. P., Diwyami, Mawaddah, & Ifadah. (2025). Buku Ajar Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=XRBPEQAQBAJ>
- Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, Ahmad Choirul Anam, Suparto, Vonny Litamahuputty, Fathan Mubina Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, Wara Alfa Syukrilla, Nanti Sari Murni, & Tatan Sukwika. (2023). PENGANTAR STATISTIKA. In A. Asari (Ed.), (PERTAMA, Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). 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. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Daengs, A. (2022). Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi (A. Daengs (ed.)). Unitomo Press. <https://books.google.co.id/books?id=tAKvEAAQBAJ>
- Fauzia, Dongoran, , & Sundari. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- John Chaidir, & Nugrahaeni. (2023). Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep dan Implementasi Strategis di Era Digital. Runzune Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=wWDIEAAQBAJ>
- Muliono.(2019). Filsafat Ilmu: Cara Mudah Memahami Filsafat Ilmu. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=iEC2DwAAQBAJ>
- Nanda Ria, B. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RIYASAH*,

- 11(2),
Noor,Made,Anjasmari, Husaini(2024). Kelua
Kabupaten Tabalong. 345–354.
- Nuraini, Pranadani, & Ismail. (2023). Strategi
Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan
Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya
Organisasi. Asadel Liamsindo Teknologi.
https://books.google.co.id/books?id=pL_aEAAQBAJ
- Priyanda, Agustina, ,Ariantini, Rusmayani, Aslindar,
Ningsih, Wulandari, Putranto, & Yuniati, I.
(2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
Pradina Pustaka.
<https://books.google.co.id/books?id=B5t1EAAAQBAJ>
- Saptalia, Idris, & Asiati. (2022). Pengaruh Kompetensi,
Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota
Palembang. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan
Ekonomi, 3(4), 248–259.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Seto, Febrian, Mon, Senoaji, & Kusumawardhani, N.
(2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In
Suparyanto dan Rosad (2015: Vol.
CV.EUREKA.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R & D.
- Syam, (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja
Terhadap. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(2), 128–
152.
- Thamrin Noor (2022). MONOGRAF MOTIVASI
DAN KOMPETENSI Kinerja Karyawan Pada
PT Penascop Maritim Indonesia.
<https://books.google.co.id/books?id=CQtjEAAAQBAJ>
- Trisdiana, Sutrisna, & Karmila. (2023). Pengaruh
Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota
Tasikmalaya. Jurnal Riset Manajemen Dan
Akuntansi, 3(2), 67–78.
<https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Yusuff. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan
Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja
Pegawai.<https://books.google.co.id/books?id=dUnfEAAAQBAJ>