

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi

Dinda Katrina Rifani ^{1*}, Popon Rabia Adawia ², Syukron Sazly ³

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No.98, Rt.2 Rw.9, Kwitang, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Email: dindakatrinarifani@gmail.com¹, popon.pra@bsi.ac.id², syukron.szy@bsi.ac.id³

Submit: 13-09-2026	Revisi: 16-09-2026	Terima 17-09-2026	Terbit Online: 23-09-2026
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak – Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas pelayanan publik, terutama pelayanan administrasi kependudukan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh besarnya jumlah pengaduan masyarakat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi sepanjang tahun 2025. Pengaduan memuncak pada bulan Januari lalu menurun secara konsisten hingga Desember. Penurunan pengaduan ini mencerminkan peningkatan kualitas kerja pegawai dalam merespons kebutuhan publik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, studi dokumentasi, dan wawancara. Sampel yang digunakan 78 pegawai dengan metode sampling jenuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi dengan kontribusi sebesar 13,6%. Sedangkan secara parsial disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi dengan kontribusi sebesar 38,1%. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi dengan kontribusi sebesar 51,7%. Dengan demikian, penguatan kompetensi dan penegakan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima dan efisien.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstract -. Employee performance is a key factor in determining the quality of public services, particularly regarding population administration services. This study was prompted by the high volume of public complaints received by the Bekasi Regency Population and Civil Registration Agency throughout 2025. Complaints peaked in January and subsequently declined consistently through December, a trend reflecting an improvement in the quality of employee performance in addressing public needs. This study employed a quantitative method to examine the impact of competence and work discipline on employee performance at the agency. Data collection involved observation, questionnaire distribution, document analysis, and interviews. A sample of 78 employees was selected using the saturated sampling method. The results indicate that competence has a significant partial effect on employee performance, contributing 13.6%, while work discipline also has a significant partial effect, contributing 38.1%. Simultaneously, competence and work discipline significantly influence employee performance, with a combined contribution of 51.7%. Thus, strengthening competence and enforcing work discipline are crucial factors in optimizing employee performance to deliver excellent and efficient services.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan titik interaksi antara pemerintah dan masyarakat yang mencerminkan kualitas tata kelola pemerintah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan. Pegawai tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, melainkan aset penting yang membentuk persepsi publik terhadap citra instansi pemerintah. Oleh karena itu kontribusi nyata melalui

kinerja yang optimal menjadi keharusan guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas dan mampu menjamin hak-hak masyarakat terpenuhi secara konsisten. Keberhasilan pelayanan publik dipengaruhi oleh kualitas kerja pegawai yang menjadi penggerak utama instansi.

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiarti & Fadili, 2025). Menurut Robbins dalam buku yang ditulis oleh (Husein et al., 2025), kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat diukur sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
2. Kuantitas
Kuantitas merujuk pada ukuran jumlah pekerjaan yang dituntaskan oleh pegawai, dengan demikian kinerja dapat dinilai dari capaian tersebut.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan dalam memenuhi target waktu penyelesaian pekerjaan menjadi salah satu ukuran kinerja pegawai, karena dapat menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan lainnya.
4. Efektivitas
Efektivitas mengacu pada tingkat optimalisasi pemanfaatan berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja, anggaran, teknologi, maupun bahan baku untuk memperoleh hasil yang maksimal.
5. Kemandirian
Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang atau bimbingan dari pengawas, pegawai yang mandiri dapat melaksanakan tugasnya tanpa pengawasan, serta mampu menyelesaikan fungsi pekerjaannya secara otomatis tanpa memerlukan bantuan, atau pengawasan dari orang lain.

Kinerja yang optimal ditentukan oleh sejumlah faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah kompetensi. Menurut Spencer & Spencer, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya (Amina & Oktavianur, 2026). Menurut Sedarmayanti dalam buku yang ditulis oleh (Enny, 2019), menjelaskan bahwa ruang lingkup kompetensi meliputi:

1. Kompetensi teknis
Di mana pengetahuan dan keahlian mendukung pencapaian hasil yang telah disepakati
2. Kompetensi konseptual
Melibatkan kemampuan untuk melihat gambaran keseluruhan dan menguji berbagai asumsi untuk hidup dalam kebergantungan pada kemampuan berinteraksi secara efektif dengan orang lain.

Menurut Wibowo dalam buku yang ditulis oleh (Marnisah et al., 2021), kompetensi dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan yang dimiliki individu untuk menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan bidang atau divisi di tempatnya bekerja.
2. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan merupakan kecakapan yang diperlukan individu agar dapat menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan secara optimal.
3. Perilaku (*attitude*)
Cara berperilaku individu ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan di tempatnya bekerja.

Faktor kompetensi tersebut selanjutnya dipertegas dengan kedisiplinan kerja yang tinggi sebagai wujud konsistensi terhadap aturan dan jadwal. Tanpa kedisiplinan, kompetensi yang tinggi tidak akan mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal, karena ada ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas. Lingkup disiplin dapat mencakup kepatuhan pada peraturan atau norma-norma positif yang berlaku di lingkungan sekitar, sehingga kedisiplinan memiliki jangkauan yang luas (Agustin, 2022). Menurut Sastrodiwiryono, disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Marnisah et al., 2021).

Menurut Cipta dan Nasution dalam (Ashari et al., 2024), disiplin kerja dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Tingkat kehadiran
Tingkat kehadiran mencakup jumlah kehadiran dengan batas maksimal kehadiran.
2. Tata cara kerja
Tata cara kerja merupakan serangkaian norma dan peraturan yang wajib diikuti setiap pegawai.
3. Ketaatan pada atasan
Ketaatan pada atasan merupakan kewajiban dalam mengikuti arahan atasan demi mencapai kinerja yang optimal.
4. Tepat waktu
Tepat waktu merupakan penilaian disiplin pegawai, meliputi kehadiran serta pelaksanaan tugas secara tepat waktu.
5. Tanggung jawab
Menunjukkan kemampuan pekerja untuk bertanggung jawab atas hasil tugas mereka, menjamin pemanfaatan sumber daya dan infrastruktur secara efektif, serta menjaga konsistensi dalam upaya mereka.

Pada dasarnya setiap instansi mengharapkan kinerja yang optimal dengan pencapaian target yang stabil dan tingkat kepuasan masyarakat yang tinggi, sebagai bentuk cerminan kualitas pelayanan publik,

namun pada praktiknya, kinerja di lapangan sering mengalami fluktuasi karena perbedaan antara standar yang ditetapkan dengan kondisi sebenarnya. Penyampaian aspirasi dan pengaduan dari masyarakat terkait berbagai pelayanan publik merupakan salah satu bentuk pengawasan dalam melaksanakan pelayanan publik (Khatimah & Syahrani, 2024). Munculnya berbagai aduan terkait proses administrasi kependudukan diduga disebabkan oleh adanya hambatan pada kinerja dalam mencapai pelayanan yang optimal.

Tabel 1. Jumlah Pengaduan Masyarakat Perbidang Tahun 2025

Bidang	Total
Bidang Pendaftaran Penduduk	61%
Bidang Pencatatan Sipil	17%
Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	23%
Total	100%

Sumber: (Disdukcapil Kabupaten Bekasi, 2026).

Berdasarkan data di atas, pengaduan masyarakat terbagi ke dalam tiga bidang pelayanan utama dengan jumlah terbesar pada bidang pendaftaran penduduk sebesar 61%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas kendala yang dialami masyarakat berkaitan dengan administrasi kependudukan dasar. Sementara itu bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan mencatatkan pengaduan sebesar 23%, dan bidang pencatatan sipil sebesar 17%. Adapun rincian pengaduan masyarakat setiap bulannya, sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Pengaduan Masyarakat Tahun 2025

Bulan	Total
Januari	17%
Februari	11%
Maret	8%
April	7%
Mei	10%
Juni	11%
Juli	12%
Agustus	6%
September	4%
Oktober	5%
November	5%
Desember	4%
Total	100%

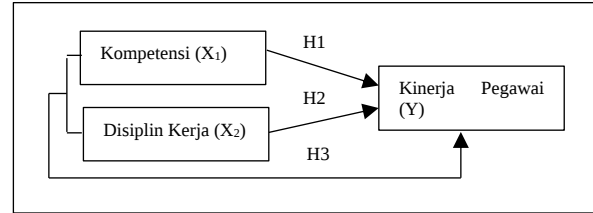
Sumber: (Disdukcapil Kabupaten Bekasi, 2026).

Berdasarkan jumlah pengaduan masyarakat pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang fluktuatif. Jumlah pengaduan tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 17%, bulan Juli sebesar 12%, yang mengindikasikan tingginya aktivitas pengurusan dokumen kependudukan pada periode tersebut. Jumlah pengaduan menurun secara signifikan menjelang akhir tahun, dengan persentase terendah pada bulan September dan Desember sebesar 4%.

Fenomena di atas menarik untuk diteliti guna memahami sejauh mana faktor kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Maka dari itu penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi”.

Kerangka berpikir penelitian ini adalah:



Sumber: (Peneliti, 2026).

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir, penelitian ini mengkaji dua jenis variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang berperan memicu perubahan atau perkembangan variabel lain meliputi kompetensi dan disiplin kerja. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang didefinisikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut.

Hipotesis Penelitian:

Menurut Abdullah, hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis 1 (H1)

Ho1: Diduga kompetensi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

Ha1: Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. Hipotesis 2 (H2)

Ho2: Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

Ha2: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

3. Hipotesis 3 (H3)

Ho3: Diduga kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

Ha3: Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif

merupakan strategi penelitian yang berlandaskan pada filosofi positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, sedangkan analisis data dengan kuantitatif statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Abdullah et al., 2021).

Menurut Sugiyono, populasi merujuk pada konteks yang lebih luas dalam suatu objek penelitian, konteks ini mencakup berbagai hal atau individu yang dapat menjadi dasar bagi pengambilan kesimpulan (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Secara spesifik, populasi yang diambil hanya berfokus pada pegawai di tiga bidang pelayanan utama, yaitu bidang pendaftaran penduduk, bidang pencatatan sipil, dan bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Hal ini didasari oleh karakteristik beban kerja dan interaksi langsung yang tinggi dengan masyarakat di bidang tersebut. Jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 78 orang pegawai.

Sampel merupakan sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel, apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Abdullah et al., 2021). Dengan demikian, sampel yang diambil sebanyak 78 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, yang terdiri dari pegawai pada bidang pendaftaran penduduk, bidang pencatatan sipil, dan bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan.

Pengolahan data dilakukan dengan *IBM SPSS Statistics 25* yang mencakup beberapa tahapan pengujian statistik. Diawali dengan uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Serta pengujian koefisien determinasi parsial maupun simultan dan uji koefisien regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	52	66,7%
Perempuan	26	33,3%
Total	78	100%

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan data yang diperoleh hasil uji frekuensi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan 52 responden (66,7%) laki-laki dan 26 responden (33,3%) perempuan. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dari total sampel yang telah ditetapkan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	1	1,3%
25 – 35 Tahun	33	42,3%
36 – 45 Tahun	23	29,5%
46 – 55 Tahun	16	20,5%
> 55 Tahun	5	6,4%
Total	78	100%

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan data yang diperoleh hasil uji frekuensi data karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan 1 responden (1,3%) berusia di bawah 25 tahun, 33 responden (42,3%) berusia 25 – 35 tahun, 23 responden (29,5%) berusia 36 – 45 tahun, dan 5 responden (6,4%) berusia lebih dari 55 tahun. Mayoritas responden berusia 25 – 35 tahun dari total sampel yang telah ditetapkan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	15	19,2%
Diploma (D3/D4)	8	10,3%
Sarjana (S1)	51	65,4%
Magister (S2)	4	5,1%
Doktor (S3)	0	0
Total	78	100%

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026).

Berdasarkan data yang diperoleh hasil uji frekuensi data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan 15 responden (19,2%) dengan pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat, 8 responden (10,3%) dengan pendidikan terakhir Diploma (D3/D4), 51 responden (65,4%) dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1), dan 4 responden (5,1%) dengan pendidikan terakhir Magister (S2). Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dari total sampel yang ditetapkan.

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
X1.1	0,427	0,222	Valid
X1.2	0,667	0,222	Valid
X1.3	0,580	0,222	Valid
X1.4	0,662	0,222	Valid
X1.5	0,500	0,222	Valid
X1.6	0,659	0,222	Valid
X1.7	0,411	0,222	Valid
X1.8	0,515	0,222	Valid
X1.9	0,551	0,222	Valid
X1.10	0,443	0,222	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompetensi menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan rentang nilai r hitung 0,411 – 0,667. Karena setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
X2.1	0,597	0,222	Valid
X2.2	0,657	0,222	Valid
X2.3	0,659	0,222	Valid
X2.4	0,600	0,222	Valid
X2.5	0,474	0,222	Valid
X2.6	0,500	0,222	Valid
X2.7	0,508	0,222	Valid
X2.8	0,504	0,222	Valid
X2.9	0,502	0,222	Valid
X2.10	0,481	0,222	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan rentang nilai r hitung 0,474 – 0,659. Karena setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
Y1	0,545	0,222	Valid
Y2	0,490	0,222	Valid
Y3	0,527	0,222	Valid
Y4	0,540	0,222	Valid
Y5	0,561	0,222	Valid
Y6	0,562	0,222	Valid
Y7	0,477	0,222	Valid
Y8	0,557	0,222	Valid
Y9	0,603	0,222	Valid
Y10	0,655	0,222	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan rentang nilai r hitung 0,477 – 0,655. Karena setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Ket
Kompetensi	0,725	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,740	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,743	0,6	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Variabel kompetensi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,725, variabel disiplin kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740, sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,743. Maka dapat disimpulkan setiap instrumen dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas

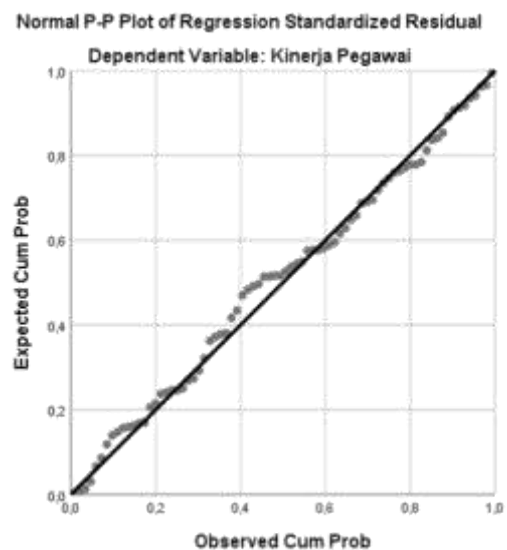
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/>

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,43930942
Most Extreme Differences	Absolute	0,073
	Positive	0,046
	Negative	-0,073
Test Statistic		0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Gambar 2. Grafik P-Plot

Sedangkan berdasarkan hasil uji normalitas dengan grafik Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini memenuhi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

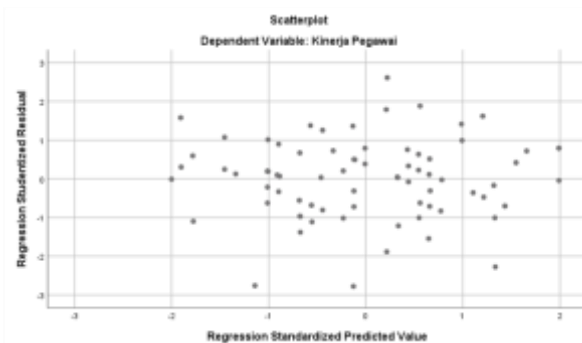
Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,299	2,653		0,113	0,911
Kompetensi	0,064	0,055	0,145	1,162	0,249
Disiplin Kerja	-0,028	0,055	-0,063	-0,504	0,616

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar 0,249, sedangkan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,616. Nilai signifikan

pada kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sedangkan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan seluruh titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,845	1,184
Disiplin Kerja	0,845	1,184

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $1,184 \leq 10$ dan nilai tolerance $0,845 \geq 0,10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Tabel 13. Uji Linearitas Kompetensi

			Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	0,021
		Linearity	0,000
		Deviation from Linearity	0,895
	Within Groups		
	Total		

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji linearitas kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,895. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear.

Tabel 14. Uji Linearitas Disiplin Kerja

	Between Groups	(Combined)	Sig.
		Linearity	
		Deviation from Linearity	

Kinerja Pegawai * Kompetensi		Deviation from Linearity	0,272
	Within Groups		
	Total		

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji linearitas disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,272. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear.

3.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 15. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,317	4,211		1,500	0,138
Kompetensi	0,276	0,088	0,274	3,138	0,002
Disiplin Kerja	0,565	0,087	0,566	6,484	0,000

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji parsial variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 3,138 > dari nilai t tabel 1,992 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

Sedangkan hasil uji parsial variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 6,484 > dari nilai t tabel 1,992 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 16. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	491,371	2	245,685	40,218	,000 ^b
Residual	458,168	75	6,109		
Total	949,538	77			

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung yang dihasilkan sebesar 40,218 > dari nilai f tabel 3,12 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Standardized Coefficients Beta	Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
(Constant)				
Kompetensi	0,274	0,497	0,341	0,252
Disiplin Kerja	0,566	0,674	0,599	0,520

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan nilai *Standardized Beta* dan *Zero-Order* untuk masing-masing variabel independen yang digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi secara parsial. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial:

Tabel 18. Perhitungan Beta x Zero

Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order x 100%	Persentase (%)
Kompetensi	0,274	0,497	0,136	13,6%
Disiplin Kerja	0,566	0,674	0,381	38,1%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *Standardized Beta x Zero-Order x 100%* menunjukkan bahwa nilai untuk variabel kompetensi sebesar 0,136 dan disiplin kerja sebesar 0,381. Dapat disimpulkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial menghasilkan nilai masing-masing sebesar 13,6% dan 38,1%.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 19. Uji Simultan (Uji F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	0,517	0,505	2,472

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,517. Dapat disimpulkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan menghasilkan nilai sebesar 51,7% dan sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

3.6. Uji Koefisien Regresi

Tabel 20. Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			

Constant	6,317	4,211		1,500	0,138
Kompetensi	0,276	0,088	0,274	3,138	0,002
Disiplin Kerja	0,565	0,087	0,566	6,484	0,000

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026).

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = 6,317 + 0,276x_1 + 0,565x_2 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,317 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan disiplin kerja nilainya adalah konstan atau 0, maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 6,317.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,276 bernilai positif dan menunjukkan hubungan yang searah. Jika kompetensi meningkat sebesar satu satuan. Maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,276 dengan asumsi variabel disiplin kerja bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,565 bernilai positif dan menunjukkan hubungan yang searah. Jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan. Maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,565 dengan asumsi variabel kompetensi bernilai tetap.

3.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial, hasil Uji T memperoleh nilai t hitung sebesar 3,138 > dari nilai t tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikan 0,002 < dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 0,136 atau 13,6% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, maka kinerja pegawainya juga akan mengalami peningkatan 0,276.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial, hasil Uji T memperoleh nilai t hitung sebesar 6,484 > dari nilai t tabel sebesar 1,992 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 0,381 atau 38,1% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,565 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi, maka kinerja pegawainya juga akan mengalami peningkatan 0,565.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil Uji F memperoleh nilai f hitung sebesar 40,218 > dari nilai f tabel sebesar 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 0,517 atau 51,7% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Sedangkan 48,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengelolaan data, hasil pengujian menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,138 > dari nilai t tabel 1,992 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Setiap kenaikan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,484 > dari nilai t tabel 1,992 dan signifikan 0,000 < dari 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Setiap kenaikan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi. Dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 40,218 > dari nilai f tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Setiap kenaikan kompetensi dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Ardiawan, K. N., Masita, & Sari, M. E. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Agustin, D. (2022). *Disiplin Sebagai Sebuah Kebutuhan*.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/1>

- 5143/Disiplin-sebagai-Sebuah-Kebutuhan.html
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. 14(1), 15–31.
- Amina, R., & Oktavianur. (2026). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lampung Timur*. 8(3), 2092–2100.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v8i3.11475>
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 2(4).
- Budiarti, N. F., & Fadili, D. A. (2025). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai asn disnaker kabupaten indramayu*. 7(3), 1331–1336.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Husein, Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi dan Disiplin Kerja*.
- Khatimah, H., & Syahrani. (2024). Kualitas Pelayanan Pengaduan Masyarakat Di Polsek Murung Pudak Kabupaten Tabalong. *Journal Stia Tabalong*, 7(1), 148–164.
<http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2), 96–102.