

Kompetensi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pajak dan Retribusi

Darham¹, Nur Ika Effendi^{2✉}, Windy Julia Saputri³, Herawati⁴, Risni Nelvia⁵

^{1,2,4,5} Universitas Muara Bungo

³ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo

yumeika0711@gmail.com

Abstract

Every organization must be able to improve the performance of its employees, both from within and outside the organization. Competence and disciplined employee based on the previous study are the factors that can determine the performance of an institution or organization. The purpose study was to determine the effect of competence and work discipline on the performance of employees, both partially and simultaneously. This research method is descriptive and quantitative with the population as all employees of the State Civil Apparatus of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Bungo Regency, and the sample selected based on convenience sampling is 34 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS statistical tools. By distributing questionnaires given directly to selected respondents and also conducting observations and interviews, the results of the study provide evidence that there is an influence between competence and work discipline variables on the performance variables of ASN Employees at the BPPRD Bungo Regency Office partially and simultaneously. So, employee competence and discipline can improve performance simultaneously and partially. For this reason, it is necessary to have support from all parties to continuously improve the competence and discipline of all ASN employees so that public service performance continues to improve. The determination coefficient of this research is 0.636, which means that competence and work discipline provide 63.6% to employee performance, while 36.4% are influenced by other variables outside the variables of this study.

Keywords: *competence, discipline, employee performance, BPRD, Bungo regency*

Abstrak

Setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya, baik itu dari dalam maupun yang berasal dari luar organisasinya. Kompetensi dan disiplin berdasarkan penelitian sebelumnya merupakan salah satu faktor yang mampu menentukan kinerja pegawai suatu institusi atau organisasi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Bungo baik secara parsial dan juga simultan. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana populasinya adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo dan sampel yang dipilih berdasarkan convenience sampling berjumlah 34 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat statistik SPSS. Dengan menyebarkan kuisioner yang diberikan langsung kepada responden terpilih dan juga melakukan pengamatan dan wawancara, hasil penelitian memberikan bukti bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja Pegawai ASN di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo secara parsial dan juga simultan. Artinya, kompetensi pegawai dan disiplin nyatanya mampu meningkatkan kinerja secara bersama-sama atau secara parsial atau sendiri-sendiri. Untuk itu, perlunya adanya dukungan dari semua pihak untuk terus-menerus meningkatkan kompetensi dan disiplin seluruh pegawai ASN di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo agar kinerja pelayanan publik semakin terus meningkat. Hasil determinasi R^2 sebesar 0,636 artinya kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 63,6% terhadap kinerja pegawai sedangkan 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Kata kunci: *kompetensi, disiplin, kinerja pegawai. BPPRD, Kabupaten Bungo*

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Salah satu faktor dalam menentukan keberhasilan sebuah instansi atau organisasi adalah kinerja pegawainya, tanpa adanya dukungan kinerja mereka yang baik maka instansi/organisasi tidak akan berjalan maksimal [1]. Salah satu organisasi formal atau legal yang terdaftar atau diakui serta memiliki landasan hukum tertentu adalah organisasi pemerintahan [2].

Organisasi ini berfungsi menyelenggarakan kegiatan pembangunan dan pelayanan sebagai bentuk dari tugas umum dari pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Tentunya organisasi pemerintahan pasti memiliki birokrasi dalam pembagian kerja dan hierarki teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya. Untuk mewujudkan birokrasi yang professional, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertekad untuk mengelola aparatur sipil negara menjadi semakin professional [3].

Tantangan aparatur sipil negara dalam mencapai tujuan semakin professional semakin banyak dan berat, tetapi peluang yang ada untuk meningkatkan pelayanan publik juga perlu ditingkatkan secara maksimal. Tantangan aparatur sipil dapat berasal dari luar maupun dalam organisasi sehingga dituntut selalu meningkatkan profesionalitasnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, dan juga harus bersih serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme [4].

Kinerja pelayanan publik memang menjadi isu kebijakan yang semakin strategis, karena perbaikan kinerja berimplikasi luas dalam kehidupan ekonomi dan juga politik [5]. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan ini dapat mempengaruhi iklim investasi yang sangat diperlukan untuk akselerasi pembangunan daerah. Sedangkan dari sisi politik, perbaikan kinerja dapat berimplikasi luas dalam memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan dan mampu bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Kinerja atau prestasi kerja kadangkala diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan [6].

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan organisasi maupun di luar organisasi [7]. Faktor-faktor dari dalam organisasi antara lain adalah kompetensi dan disiplin, yang dapat dilihat pada penelitian sebelumnya [8], [9] [10]. Selain itu, penelitian lainnya juga menemukan bahwa kinerja dapat dilihat dari kompetensi dan disiplin pegawai pada sebuah organisasi [11], [12], [13]. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan [14]. Kurangnya kompetensi seorang pegawai dapat menyebabkan tingkat kinerja pegawai semakin rendah. Kompetensi juga menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat bekerja pada berbagai tingkatan dan mampu memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif [15].

Selain kompetensi, disiplin juga sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai [16]. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi [17]. Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja adalah bagian dari fungsi operasional MSDM yang paling dominan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang

dapat dicapainya. Disiplin kerja dalam beberapa penelitian dipengaruhi oleh kompetensi dan juga faktor internal pegawai itu sendiri, seperti keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan [18].

Pegawai ASN di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo, diharapkan mampu memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan beberapa tugasnya, diantara lain seperti melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi pendaftaran obyek dan subyek pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya, melaksanakan pemberian Nomor Pokok Wajib Pajak Daerah (NPWPD). Adapun data jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo tahun berjumlah 36 orang mulai Pembina utama muda IV/c, Pembina IV/a, Penata Tk. I III/d, Penata III/c, Penata muda Tk. I III/b, Penata muda II/a dan pengatur II/c. Sedangkan dilihat dari data pendidikan, pegawai berlatar berpendidikan S2, S1, DIII dan juga SLTA. Adapun setiap tahun, Dinas BPRD memiliki target dari indikator kinerja yang harus dicapai. Adapun laporan capaian kinerja pegawai BPPRD tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Laporan Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas BPPRD Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	100%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	40%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	50%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	40%
5	Realisasi Pendapatan Asli Daerah	100%	100%
6	Prosentase Realisasi Pendapatan Asli Daerah Terhadap total pendapatan daerah	100%	85%
7	Prosentase Tunggakan Pajak Daerah yang tertagih	100%	70%
8	Prosentase realisasi penerimaan dana penimbangan dibandingkan target tahun berjalan	100%	95%
9	Jenis inovasi layanan samsat berbasis teknologi informasi	e-samsat & e-payment	e-samsat dan e-payment
10	Prosentase wajib pajak yang memanfaatkan layanan inovasi teknologi pelayanan samsat	100%	40%
11	Rata-rata waktu lamanya pelayanan samsat	25 Menit	15 Menit
12	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan samsat	100%	80%

Sumber: Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, Tahun 2021

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa kondisi pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bungo masih banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian target, sehingga mereka tidak dapat *reward* yang seharusnya didapatkan. Banyak hal yang dapat mengindikasikan terjadinya hal ini, misalnya banyak dijumpainya pegawai yang sering

datang terlambat masuk kerja, adanya kelalaian pegawai sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan pimpinan, ada indikasi pegawai yang bekerja tidak mencapai target yang sudah direncanakan dan bahkan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan. Hal ini semua dapat diindikasikan penyebabnya karena kurangnya kompetensi dan disiplin kerja pegawai. Selain itu, dilihat dari research gap yang ada, dimana kompetensi dapat menjadi factor penentu disiplin, tetapi di beberapa penelitian kompetensi dan disiplin justru bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Adanya fenomena yang terjadi tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk melihat dan menganalisis apakah kompetensi dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo baik secara parsial dan simultan.

2. Metodologi Penelitian

Jenis metode penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer

dan sekunder. Data primer didapat dari penyebaran kuesioner atau angket dengan skala pengukuran Likert. Skala likert mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social [19]. Peneliti juga menggunakan beberapa teknik pengumpulan data lainnya seperti observasi, dan wawancara sedangkan data sekunder dari studi kepustakaan atau laporan-laporan dari sumber tertulis. Kuisoner yang diberikan langsung kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) satu persatu dan kurang lebih 15 menit untuk setiap responden dalam pengisiannya.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo yang berjumlah 36 orang. Dalam menentukan sampel, ada kriteria khusus yang dipilih, yaitu pegawai yang dipilih sudah aktif bekerja lebih dari 3 bulan di kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo (*convenience sampling*). Sehingga, sampel penelitian yang dipilih adalah sebanyak 34 orang.

Adapun definisi operasional variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala
Kompetensi (X ₁)	Menurut [6] menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarahkan kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi.	1. Pengalaman kerja 2. Latar belakang pendidikan 3. Memiliki keahlian/pengetahuan 4. Keterampilan	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Menurut [6] disiplin kerja adalah Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab tinggi 4. Ketaatan dalam aturan kantor	Likert
Kinerja kerja (Y)	Menurut [5] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara efektif..	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Penyelesaian tugas 4. Efektifitas	Likert

Penelitian ini memiliki 3 variabel penelitian, dimana kompetensi dan disiplin kerja menjadi variable independent dan kinerja kerja menjadi variable dependent. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dalam pengolahannya. Selanjutnya, kuisoner yang telah disebar akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika telah memenuhi persyaratan tersebut, maka akan dilakukan uji asumsi klasik mulai uji normalitas, multikolinearitas, dan juga pengujian heterokedastisitas. Jika layak dan memenuhi kriteria uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah pengujian model dan hipotesis, mulai analisis deskriptif, analisis regresi berganda hingga uji F dan uji t dan terakhir pengujian koefisien determinasi [20].

3. Hasil dan Pembahasan

Langkah pertama penelitian ini adalah melakukan deskripsi responden penelitian. Adapun rekapitulasi deskripsi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa lebih banyak jenis kelamin laki-laki, dengan usia 31-40 tahun, dengan pendidikan yang terbanyak adalah S1 dan lama bekerja >10 tahun.

Tabel 3. Rekapitulasi Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	19	55
	Perempuan	15	45
	Total	34	
2	Usia		

		20-30	1	3
		31-40	16	47
		41-50	12	35
		> 51	15	14
	Total		34	
3	Pendidikan			
	S2	7	17	
	S1	20	52	
	Diploma III	4	26	
	SLTA	3	5	
	Total		34	
4	Lama Bekerja			
	1-5 tahun	1	3%	
	6-10 tahun	1	3%	
	>10 tahun	32	94%	
	Total		34	

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil Uji validitas variabel yakni kompetensi (X_1) sebanyak 8 item kuesioner, disiplin kerja (X_2) sebanyak 8 item kuesioner, dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid semua. Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,866, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,836, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,901 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov signifikan pada $0,181 > 0,05$, dengan demikian residu data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas > 0,638 dan nilai *VIF* $1,567 < 10$. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan grafik *scatterplot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu

Y , maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini menemukan persamaan regresi linear berganda

$$Y = 5,487 + 0,505 (X_1) + 0,338 (X_2) + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : **5,487** artinya jika kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 5,487.

b₁ : **0,505** artinya jika variabel kompetensi (X_1) naik 1 satuan, sementara disiplin kerja (X_2) diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,505. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai

b₂ : **0,338** artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel kompetensi (X_1) diasumsikan bernilai tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 0,338. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh antara disiplin dengan kinerja pegawai

e : eror 0,33.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$: 2 = 0,025 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) $n-k$ dimana n = banyak sampel dan k = banyaknya variabel bebas dan terikat, maka $34-3 = 31$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,039. Hasil uji t disajikan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.487	3.833		1.431	.162		
	KOMPETENSI (X1)	.505	.132	.520	3.832	.001	.638	1.567
	DISIPLIN_KERJA (X2)	.338	.125	.367	2.707	.011	.638	1.567

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI (Y)

a. Pengujian pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis terlihat dari nilai t_{hitung} (3.832) > t_{tabel} (2.039), sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. t_{hitung} positif artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Jika kompetensi semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

- b. Pengujian pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil uji parsial, variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} ($2,707$) < t_{tabel} ($2,039$), H_0 ditolak sehingga H_a diterima. Maka terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji F. Uji F digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Hasil uji F disajikan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	333.360	2	166,680	27,033
	Residual	191,140	31	6,166	
	Total	524.500	33		

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA (X_2), Kompetensi (X_1)

Hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} adalah 62.146 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,704. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) studi. Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. sementara nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df (k-1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k) atau 34 -3= 31 (n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat), diperoleh f_{tabel} sebesar 3.29.

- a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo

Secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang mengidentifikasikan bahwa menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan

tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan [8]. Selain itu, penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu, bahwa Kompetensi pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan [21]. Tetapi, hasil penelitian lain tidak menemukan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara [22].

- b. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini sesuai dengan teori disiplin kerja bagian fungsi operasional MSDM yang terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai [8]. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

- c. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo

Berdasarkan uji F ini dapat dijelaskan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai [11], [16], [21]. Artinya, jika kedua variabel ini dapat ditingkatkan maka pastinya kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo juga secara langsung dapat meningkat.

Selanjutnya dilakukan uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.612	2.48310

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,636 atau 63,6%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa proporsi kontribusi yang diberikan masing-masing variabel yaitu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel terikat (Y) dapat

dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo dapat dipengaruhi secara simultan oleh variable kompetensi dan disiplin kerja maupun secara parsial, baik itu oleh kompetensi maupun juga oleh disiplin. Hal ini di pertegas dengan dibuktikannya melalui pengujian secara parsial (uji t) dan juga uji serentak (uji F). Penelitian ini juga menemukan proporsi kontribusi yang diberikan masing-masing variable kompetensi dan disiplin terhadap variabel kinerja sebesar 63,6%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Artinya, perlunya dukungan dari semua pihak secara terus-menerus dalam meningkatkan kompetensi dan disiplin kepada seluruh pegawai ASN di Kantor BPPRD Kabupaten Bungo mulai dari kompetensi seperti peningkatan pendidikan, keahlian, pengetahuan serta keterampilan masing-masing pegawai. Dari sisi disiplin, perlu adanya himbauan selalu tepat waktu dalam bekerja, terus bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan serta mengingatkan terus-menerus untuk taat atas aturan yang ada sehingga kinerja pelayanan publik di Kabupaten Bungo semakin terus meningkat.

Daftar Rujukan

- [1] K. A. Roni, A. Moein, and N. I. Effendi, "Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi," *Int. Rev. Manag. Mark.*, vol. 8, no. 6, pp. 72–77, 2018, doi: <https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- [2] B. Irawan, "Organisasi Formal Dan Informal: Tinjauan Konsep, Perbandingan, Dan Studi Kasus," *J. Adm. Reform*, vol. 6, no. 4, p. 195, 2019, <https://doi.org/10.52239/jar.v6i4.1921>
- [3] H. Juliani, "Perubahan Perilaku Aparatur sebagai Model dalam Mewujudkan Reformasi Birokrasi yang Berkualitas," *Adm. Law Gov. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 113–125, 2019, doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.113-125>.
- [4] M. Amin, "Pengaruh Profesionalisme Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Administrasi Pemerintahan," *Public Policy (Jurnal Apl. Kebijak. Publik Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 137–152, 2020, doi: <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p137-152>.
- [5] Tuasikal, H., & Purnama, B. (2019). Membedah Konsep Pelayanan Publik Dan Good Governance Dalam Perspektif Hukum Administrasi. *JUSTISI*, 5(1), 8-20. <https://doi.org/10.33506/js.v5i1.542>
- [6] Supriyati, S., Darham, D., & Effendi, N. I. (2023). Peningkatan Produksi Pt. Surya Unggas Mandiri Dilihat Dari Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia. *Stock Peternakan*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.36355/sptr.v5i1.924>
- [7] L. Lyta and Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2017, doi: <http://dx.doi.org/10.35313>.
- [8] W. J. Abdi and R. Rasmansyah, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Christalenta Pratama," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 7, no. 3, 2019, doi: <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i3.354>.
- [9] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>.
- [10] A. Jali, M. Idris, and M. Salim, "Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat matakali kabupaten polewali mandar," *MASSARO J. Apl. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 2, pp. 97–107, 2022, doi: <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i2.2808>.
- [11] H. Krisnandi and N. A. Saputra, "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, p. 13, 2021, doi: <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>.
- [12] Y. Liana, "Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Inspirasi (Jurnal Ilmu-Ilmu Sos.)*, vol. 17, no. 2, pp. 316–326, 2020, doi: <https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810.g866>.
- [13] E. Suci and Y. A. Yulia, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar)," *Excellent*, vol. 7, no. 1, pp. 76–82, 2020, doi: <https://doi.org/10.36587/exc.v7i1.628>.
- [14] A. Muis, A. R. Pananrangi, and M. Asiz, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan," *J. Mirai Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 169–185, 2018, doi: <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2>.
- [15] Astuti, D. T. (2021). Model Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi (Pendekatan Konsep Manajemen Strategik). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 605-618. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.587>
- [16] M. A. Prayogi, M. T. Lesmana, and L. H. Siregar, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 8, no. 2, pp. 666–670, 2019, doi: <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>.
- [17] A. Williams, P. Y. Purba, V. Prenita, and M. L. Tobing, "Pengaruh Kompetensi Kerja , Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi," *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 3, no. 2, Juni, 2022, doi: <https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1065>.
- [18] Achmad, A. Umar, and Budiman, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja," *J. mirai Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 92–119, 2018, doi: <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2>.
- [19] Kabalu, F., Durand, S. S., Kotambunan, O. V., Manoppo, V. E., & Andaki, J. A. (2022). Persepsi Masyarakat Pesisir Dalam Menjaga Kelestarian Hutan Mangrove Di Desa Jayakarsa Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara. *AKULTURASI: Jurnal Ilmiah Agrobisnis Perikanan*, 10(2), 277-285. <https://doi.org/10.35800/akulturasi.v10i2.41083>
- [20] N. I. Effendi, R. M. Akbar, and Y. Murni, "Shopping Orientation and Online Trust To Enhance Online Purchase Intentions With Gender Differences As Moderator," *J. Econ. Business, Gov. Challenges*, vol. 3, no. 2, pp. 117–126, 2020, doi: <https://doi.org/10.33005/ebgc.v3i2.124>.
- [21] S. N. Sitompul, S. Ali, and Zackaria Rialmi, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI," *KORELASI Konf. Ris. Nas. Ekon. Manajemen, Dan Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 918–928, 2021, [Online]. Available: <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1>

- 202
- [22] H. Tanjung and A. H. Lubis, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak Dan Retribusi Daerah,” *Proceeding Semin. Nas. Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 761–768, 2021, [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/8385>.