

## Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

**Ahmad Kadafi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [ahmadkadafi.stiebima19@gmail.com](mailto:ahmadkadafi.stiebima19@gmail.com)

**Mulyadin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [yadinmulyadin19@gmail.com](mailto:yadinmulyadin19@gmail.com)

**Abstract.** *The importance of the existence of human resources in organizations originates from the increasing need for human resources functions for the implementation and development of organizations. The human resources function originates from the management function and strategic function. Organizations view it as important to make efforts to develop human resources because currently employees are a very important asset in achieving the stated goals of an organization. Human resource development is an activity related to increasing employee skills for sustainable growth within the organization. Human resource development is important to improve employee performance.*

**Keywords:** *human resources, organization, employees*

**Abstrak.** Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan sumber daya manusia karena saat ini pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan prestasi pegawai.

**Kata Kunci:** sumber daya manusia, organisasi, pegawai

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi manajemen dan fungsi strategis. Organisasi memandang pentingnya diadakan upaya pengembangan sumber daya manusia karena saat ini pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan. pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia penting untuk meningkatkan prestasi pegawai.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2019). Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah di perlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang di hadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga sangat sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu Kompetensi adalah kemampuan pua individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi pemimpin yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai dan pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Damhuri (2022). Menurut Embron (2017) kompetensi adalah kemampuan idividu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Selain kopetensi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Nurmansyah dalam Yunita (2022) Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan prilaku atas perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan organisasi yang telah di tentukan oleh organisasi. Berdasarkan hasil observasi, kompetensi masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan alat yang disediakan, masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang di terapkan, sedangkan masalah prestasi kerja masih ada beberapa pegawai yang belum Memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PUSKESMAS Wawo Kabupaten Bima.**”

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Masih adanya pegawai yang belum mahir menggunakan alat yang disediakan masih terlihat dari kurangnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
2. Masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan sehingga banyak pegawai merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan seperti datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang di terapkan.
4. Masih ada beberapa pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima ?
3. Apakah Kompetensi Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Kopenensi (X1)**

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

Indikator Kopetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2017)

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

## **2. Disiplin Kerja (X2)**

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

Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2017) adala sebagai berikut:

- a. Kehadiran ditempat kerja : pegawai harus disiplin dalam mentaati kehadiran yang di tetapkan organisasi.
- b. Ketaatan Pada Peraturan : pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman
- c. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

## **3. Prestasi Kerja (Y)**

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

Indikator Prestasi Kerja Menurut Edi dalam Yanita (2022)

1. Hasil kerja :tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan.
2. Pengetahuan Pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja

3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah.
4. Kecekatan mental : tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja.

## **B. Hipotesis Penelitian**

### **1. Hipotesis Parsial**

H1 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

H3: Diduga ada pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Yaitu “Pengaruh Kopenetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima”.

### **B. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Jumlah pegawai sebanyak 119 orang dengan rincian ASN sebanyak 34 orang, Pegawai PTT 30 orang dan Pegawai Sukarela sebanyak 55 orang pegawai Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 34 pegawai ASN dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

#### **D. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Wawo Jln. Lintas Bila Sape Desa Maria Kec.Wawo Kabupaten Bima

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

##### 2. Angket (*questioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

##### 3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

###### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung  $> 0,300$ . Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $>0,600$ . Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

**2. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

c. Uji multikolinearitas

Multikolinieritis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolineritas terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

**3. Analisis regresi linier berganda**

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

#### 4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

#### 5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

#### 6. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

#### 7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji validitas dan Reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan valid
Kopentensi (X1)	Item 1	0,794	0,300	Valid
	Item 2	0,737	0,300	Valid
	Item 3	0,731	0,300	Valid
	Item 4	0,838	0,300	Valid
	Item 5	0,908	0,300	Valid
	Item 6	0,675	0,300	Valid
	Item 7	0,831	0,300	Valid
	Item 8	0,725	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan valid
Disiplin Kerja (X2)	Item 1	0,791	0,300	Valid
	Item 2	0,894	0,300	Valid
	Item 3	0,899	0,300	Valid
	Item 4	0,947	0,300	Valid
	Item 5	0,840	0,300	Valid
	Item 6	0,697	0,300	Valid
	Item 7	0,939	0,300	Valid
	Item 8	0,767	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan valid
Prestasi Kerja (Y)	Item 1	0,914	0,300	Valid
	Item 2	0,664	0,300	Valid
	Item 3	0,731	0,300	Valid
	Item 4	0,880	0,300	Valid
	Item 5	0,906	0,300	Valid
	Item 6	0,835	0,300	Valid
	Item 7	0,875	0,300	Valid
	Item 8	0,844	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kopetensi (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

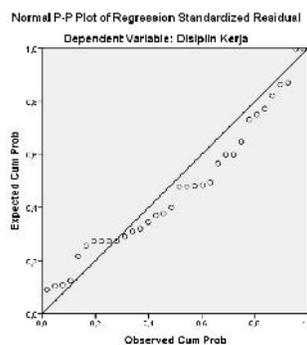
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Kopetensi	0,905	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,943	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,930	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kopetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Ketentuan :

*Tolerance value* < 0,10 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolenearitas

*Tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebesar :

**Tolerance ; 0,994 > 0,10**

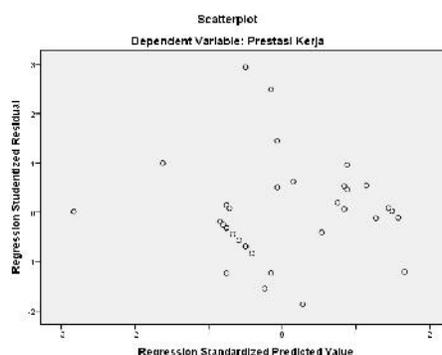
**VIF ; 1,006 < 10**

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:112) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scater plot.

Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 2 *scatter plot* berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*. Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas.

Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria Durbin Watson

Kriteria <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
$1,65 < DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi
$1,21 < DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$2,35 < DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$DW > 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.226. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $2,226 < DW < 2,35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

$$1,65 < 2,226 < 2,35$$

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut:

Tabel 5. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,962 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Nilai Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 1,369 + 0,280X_1 + 0,699X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,369 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, maka Prestasi kerja adalah sebesar 1,369
- Koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0,280 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kompetensi meningkat 0,280.
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,699 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,699

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### 4. Korelasi Korelasi Berganda

Tabel 7. Nilai Korelasi Berganda

##### Model Summary<sup>b</sup>

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 83,0% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan sangat kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

#### 5. Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

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

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

#### 6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10. Nilai Uji t (parsial)

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

#### H1. Pengaruh Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,343 dengan nilai t table sebesar 1,693 (2,343 > 1,693) dengan nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 ( 0,026 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Kopetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Musdalifah, (2022) yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja Di PT Accentuates Cabang Palembang Square. Dan di perkuat oleh (Damhuri,2022) ada Pengaruh Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung.

#### H2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,737 dengan nilai t table sebesar 1,693 (7,737 > 1,693 ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( 0,000 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Julianto, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. Penelitian ini di perkuat oleh (Kusumayadi, 2022) ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima.

## 7. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F

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

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Berdasarkan tabel 11. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 34,248 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .  $F_{tabel} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$  atau  $F_{tabel}$  di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh  $F_{tabel}$ :

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

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung  $34,248 > 2,911 F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Kopetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kopetensi (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kopetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima.

## **SARAN**

- a. Agar apa yang sudah di terapkan di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima, yakni selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai terutama pegawai yang tugasnya memberikan pelayanan, agar lebih di tingkatkan lagi.
- b. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya serta pemimpin harus tegas kepada pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu . memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku untuk mengurangi pelanggaran dan meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damhuri, Nur'aeni & Ariswandi, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2023). PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(1), 01-11.
- Embron. E.Y.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Julianto, P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DI KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI: PEBI JULIANTO, S. Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67-83.
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offide.
- Musdalifah, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja di PT. Accentuates Cabang Palembang Square* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 156-165.
- Sinaga,A. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Eosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang. *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 11. No 1.
- Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- Yanita, P. Desi, D.E. (2022). Pengaruh pengalaman Kerja, Kopetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1. No. 3.