

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi

Chintya Alfitriani^{1*}, Usran Masahere², Asep³

¹⁻³Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Email: chintyaalfitriani26@gmail.com

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

*Korespondensi penulis

Abstract. *Improving the quality of human resources is crucial in realizing effective, professional, and responsible public services, especially in government agencies. The work productivity of State Civil Apparatus (ASN) employees is influenced by various factors, including competence and work discipline. This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on the work productivity of ASN employees at the Bekasi City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This study has a population of 60 ASN employees. Using the Slovin formula and a margin of error of 5% (0.05), the number of samples used was 53 respondents. The research method used is a quantitative approach with statistical analysis techniques to test the relationship between variables. The results showed that partially, competence and work discipline each had a positive and significant effect on work productivity, with the calculated t values of 4.203 and 4.449 respectively greater than the t table of 2.009, and significant at the level of < 0.001 (less than 0.05). Simultaneously, the results of the F test showed that the F value of 73.627 was greater than the F of table 3.18. Thus, competence and work discipline together have a positive and significant effect on the work productivity of ASN employees at the Bekasi City BKPSDM.*

Keywords: *Competence; Public Services; State Civil Apparatus (ASN); Work Discipline; Work Productivity.*

Abstrak. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal krusial dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, profesional, dan bertanggung jawab, terutama di lingkungan instansi pemerintah. Produktivitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 60 pegawai ASN. Dengan menggunakan rumus Slovin dan margin of error 5% (0,05), jumlah sampel yang digunakan adalah 53 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t hitung masing-masing sebesar 4,203 dan 4,449 lebih besar dari t tabel 2,009, serta signifikan pada tingkat $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 73,627 lebih besar dari F tabel 3,18. Dengan demikian, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN); Disiplin Kerja; Kompetensi; Pelayanan Publik; Produktivitas Kerja.

1. PENDAHULUAN

Human Resources ialah komponen utama sekaligus komponen strategis bagi mendukung keberhasilan organisasi termasuk instansi pemerintah. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya ditentukan oleh kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian, kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam pencapaian standar layanan publik yang ideal, profesional, dan bertanggung jawab.

Menurut (Odeini et al., 2023), Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja diukur dengan pendekatan dua dimensi (kualitas dan kuantitas) dalam periode waktu spesifik standar operasional sesuai ketentuan organisasi. Sedangkan (Saputri et al., 2024), Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan prosedur operasional standar. Ini termasuk mengelola waktu, tenaga, dan sumber daya yang digunakan. Pegawai yang memiliki tingkat produktivitas tinggi adalah mereka yang memiliki kemampuan guna menghasilkan produktivitas kerja optimal yang berimbang dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021), di UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun, kompetensi dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel $< 0,05$, nilai t -hitung $> t$ -tabel, serta nilai R Square 0,920. Ini menunjukkan variabel kompetensi serta disiplin kerja 92% meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian oleh (Triono & Abriyosos, 2024), di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan menemukan kompetensi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis ini, menyatakan bahwa kinerja mencapai 44,3%, yang menunjukkan kompetensi serta disiplin kerja cukup besar untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi, studi menunjukkan temuan yang berbeda (Afandi, 2021), yang dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Lubuk Sikaping. Studi tersebut menerapkan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program SmartPLS. Etos kerja digunakan sebagai variabel mediasi. Hasilnya membuktikan kompetensi serta disiplin kerja hanya berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka.

Kinerja tetap menjadi variabel dependen dalam sebagian besar penelitian terdahulu, meskipun ada perbedaan dalam hasil penelitian tersebut. Namun, produktivitas kerja, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi hasil kerja, belum banyak dikaji. Dengan demikian, penelitian ini mengkaji bagaimana kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi.

Secara keseluruhan, perubahan nama BKPPD menjadi BKPSDM adalah upaya strategis untuk meningkatkan pelayanan publik di Kota Bekasi melalui pembinaan kualitas SDM dengan standar kerja yang tinggi serta kompeten. Untuk memaksimalkan pengelolaan pegawai, BKPSDM Kota Bekasi memerlukan perencanaan dan evaluasi yang cermat. Ini akan mendukung tujuan, visi, misi, dan sasaran disusun berdasarkan tujuan dalam perencanaan strategis dan operasional instansi. Konsekuensi logis dari posisi dan kondisi tersebut adalah bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Bekasi harus mampu

meningkatkan kualitas kinerja, khususnya dalam menyediakan layanan, dengan mempertahankan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kompetensi aparatur. Untuk menghadapi era persaingan global dan mengutamakan kepuasan masyarakat dalam pelayanan. Situasi tersebut akan mengembalikan kepercayaan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) membutuhkan kompetensi yang tinggi dan disiplin kerja yang kuat untuk menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas layanan publik. ASN mempunyai peran strategis dalam membantu manajemen BKPSDM Kota Bekasi. Tetapi, ditemukan sebagian indikasi rendahnya produktivitas pegawai termasuk keterlambatan dalam penyelesaian tugas, ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar, dan pemanfaatan waktu kerja yang tidak efektif.

Salah satu faktor yang diduga terhadap fenomena tersebut adalah tingkat kompetensi pegawai yang tidak merata, terutama dalam hal pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi, dan peraturan tertulis yang berlaku. Selanjutnya, kualitas disiplin kerja pegawai merupakan bagian dari perhatian, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, mengikuti prosedur, dan menunjukkan komitmen saat mengatasi tugas sesuai dengan diamanahkan.

Fenomena ini menarik untuk mengetahui sejauh mana Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian, diharapkan data yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk membantu meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan menjadi gabungan dari keahlian, sifat, dan pengetahuan yang tercermin dalam perilaku kinerja. Alat ukur tertentu dapat digunakan untuk mengamati, mengukur, dan mengevaluasi perilaku tersebut. Keberhasilan organisasi dan individu bergantung pada kompetensi (Dr. Nyoto, S.E., 2019).

Kompetensi mencakup keahlian, sikap dasar, pengetahuan, serta prinsip-prinsip menyatu dalam diri individu, yang terlihat dalam pola pikir dan perilaku mereka. Dapat diartikan sebagai kemampuan dipunyai setiap individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sejalan dengan posisi mereka jalani (Sari Fatika Cindy et al., 2023).

Definisi Disiplin Kerja

Pengelola perusahaan menetapkan aturan atau prosedur yang dikenal sebagai disiplin kerja. Aturan ini disetujui oleh dewan direksi atau investor disetujui oleh serikat buruh, dan disetujui oleh instansi ketenagakerjaan. Karena itu, setiap anggota organisasi akan dengan

ikhlas mengikuti aturan yang ada. Proses ini menghasilkan tindakan yang menggambarkan perasaan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban di tempat kerja (David Tjahjana et al., 2023).

Menurut Sujila & Santoso (dalam Dewi & Basrowi, 2024), Disiplin kerja merupakan kesiapan dan komitmen individu untuk mengikuti dengan melaksanakan aturan nilai-nilai sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin bukan sekedar melakukan sesuatu karena adanya paksaan atau ketakutan atau hukuman, melainkan juga merupakan sikap yang tertanam untuk menghormati dan mengikuti aturan serta norma yang ada di dalam organisasi.

Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (dalam Simbolon, 2022), Jumlah input dan output yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan, serta peran tenaga kerja selama suatu waktu tertentu, disebut produktivitas kerja.

Menurut Siagian (dalam Simbolon, 2022), Produktivitas Kerja merupakan kemampuan untuk memanfaatkan fasilitas dan infrastruktur yang tersedia seoptimal mungkin, sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal.

3. METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif dipergunakan dalam studi ini menekankan pada pengumpulan data angka yang bisa diproses secara statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 60 pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi. Jumlah sampel yang dibutuhkan yakni 52,17 dibulatkan menjadi 53 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kompetensi (X1)

r hitung	r tabel	Keterangan
0,637	0,270	Valid
0,677	0,270	Valid
0,685	0,270	Valid
0,647	0,270	Valid
0,670	0,270	Valid
0,773	0,270	Valid
0,679	0,270	Valid
0,609	0,270	Valid
0,706	0,270	Valid
0,627	0,270	Valid

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas, yang ditunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki korelasi signifikan dengan skor total variabel, karena setiap item memiliki nilai r-hitung melebihi r-tabel yakni 0,270. Maka dari itu, pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).

r hitung	r tabel	Keterangan
0,651	0,270	Valid
0,673	0,270	Valid
0,824	0,270	Valid
0,823	0,270	Valid
0,767	0,270	Valid
0,777	0,270	Valid
0,763	0,270	Valid
0,733	0,270	Valid
0,794	0,270	Valid
0,762	0,270	Valid

Nilai r-hitung untuk setiap item pernyataan melampaui nilai r-tabel sebesar 0,270, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel IV.10. Oleh karena itu, setiap item dinyatakan valid karena menunjukkan korelasi yang signifikan terhadap skor total variabel yang dikaji.

Tabel 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).

r hitung	r tabel	Keterangan
0,635	0,270	Valid
0,749	0,270	Valid
0,695	0,270	Valid
0,761	0,270	Valid
0,683	0,270	Valid
0,693	0,270	Valid
0,684	0,270	Valid
0,746	0,270	Valid
0,763	0,270	Valid
0,843	0,270	Valid

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas, yang menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0,270, yang menunjukkan bahwa setiap item dianggap valid karena memiliki korelasi signifikan dengan skor total variabel yang dinilai.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,865	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,916	> 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,900	> 0,60	Reliabel

Semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, dengan masing-masing menerima nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel Kompetensi (X1) menerima

nilai 0,865, Variabel Disiplin Kerja (X2) menerima nilai 0,916, dan Variabel Produktivitas Kerja (Y) menerima nilai 0,900. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut dianggap reliabel.

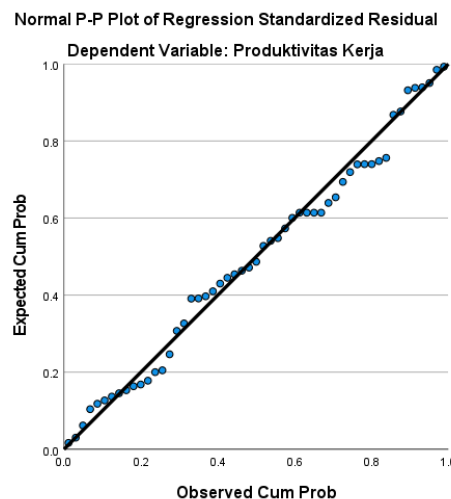
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	4,34212901	
Most Extreme Differences	Absolute	0,088	
	Positive	0,088	
	Negative	-0,068	
Test Statistic			0,088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,373	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,360
		Upper Bound	0,385

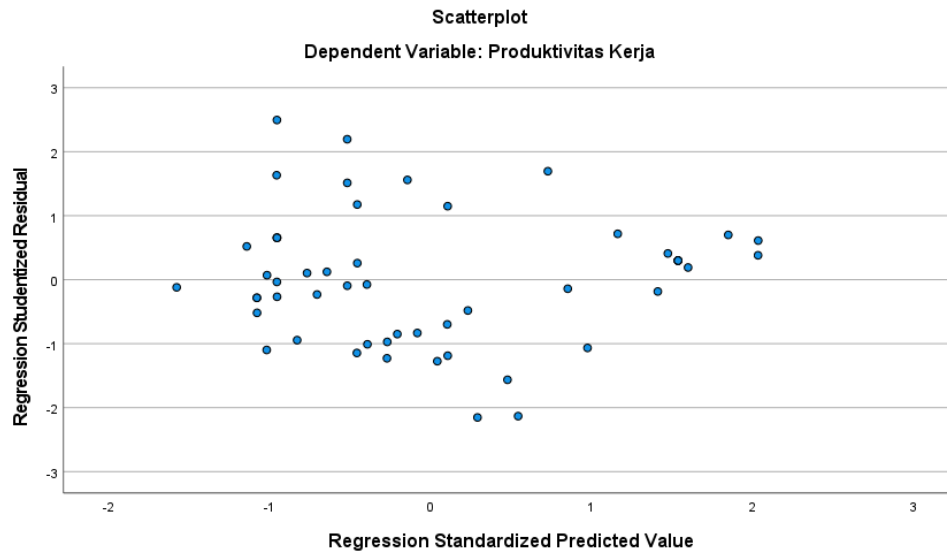
Dengan menggunakan pendekatan Monte Carlo, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,373, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dari penelitian ini mengikuti distribusi normal. Grafik normal P-Plot berikut digunakan untuk menunjukkan hasil pemeriksaan kenormalan data:



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-Plot.

Normalitas P-Plot residual standar menunjukkan sebaran titik yang cukup rapat mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, yang sesuai dengan asumsi normalitas, di mana sebaran titik yang dekat dengan garis diagonal menunjukkan bahwa syarat kenormalan telah dipenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terlihat dalam model regresi. Di grafik scatterplot, titik residual tersebar merata di atas dan berada di bawah garis horizontal nol dan tersebar secara acak tanpa membentuk pola khusus, menunjukkan fakta ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,584	2,215		0,715	0,478		
Kompetensi	0,465	0,111	0,449	4,203	< 0,001	0,444	2,253
Disiplin Kerja	0,463	0,104	0,476	4,449	< 0,001	0,444	2,253

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai Tolerance 0,444 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF 2,253 lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,584	2,215		0,715	0,478		
Kompetensi	0,465	0,111	0,449	4,203	< 0,001	0,444	2,253
Disiplin Kerja	0,463	0,104	0,476	4,449	< 0,001	0,444	2,253

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari Tabel 7 Hasil uji regresi linier berganda sebelumnya menunjukkan nilai konstanta dan koefisiensi regresi, sehingga persamaan regresi linier berganda dapat dibuat dengan model perumusan berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 1,584 + 0,465X_1 + 0,463X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

A = Konstanta

B₁-B₂ = Koefisiensi Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin Kerja

e = Standard Error

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (a) 1,584 adalah positif. Membuktikan jika tidak ada variabel Kompetensi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂), maka Produktivitas Kerja (Y) pegawai ASN akan tetap ada sebesar 1,584. (2) Koefisien variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,465 yang bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi meningkat, kemudian Produktivitas Kerja juga akan meningkat. (3) Koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,463 yang bernilai positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja pegawai juga akan meningkatkan Produktivitas Kerja mereka.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Tabel 8. Uji Parsial (uji t).

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1,584	2,215		0,715	0,478
Kompetensi	0,465	0,111	0,449	4,203	< 0,001
Disiplin Kerja	0,463	0,104	0,476	4,449	< 0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan pada Tabel 8, perhitungan nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2) : n - k - 1$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 53 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 50)$$

t tabel = angka 0,025 : 50 dalam distribusi nilai t tabel sebesar 2,009

Kompetensi (X1), diketahui bahwa nilai t hitung 4,203 lebih besar dari nilai t tabel 2,009 dan nilai signifikansi < 0,001 (lebih kecil dari 0,05). H1 diterima karena bukti menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi. Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa nilai t hitung 4,449 lebih besar dari nilai t tabel 2,009 dan nilai signifikansi < 0,001 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H2 diterima karena bukti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi.

Uji Simultan (uji F)

Tabel 9. Uji Simultan (uji F).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2887,399	2	1443,699	73,627	< 0,001 ^b
Residual	980,412	50	19,608		
Total	3867,811	52			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel IV.17 menunjukkan nilai F tabel dengan probabilitas 0,05 pada tingkat signifikansi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

k = 3 (jumlah variabel)

n = 53 (jumlah sampel)

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 53 - 3 = 50$$

Jadi, diperoleh nilai F tabel 3,18

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 73,627 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,18, dan nilai signifikansi adalah $< 0,001$, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima. Ini membuktikan bahwa Produktivitas Kerja (Y) pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi dipengaruhi secara signifikan melalui variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompetensi (X1).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	0,646	0,639	5,180
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

Menurut Tabel IV.18 Model Summary, nilai R Square sebesar 0,646 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi mampu menjelaskan 64,6% variasi dalam Produktivitas Kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 mengindikasikan bahwa model regresi tetap konsisten dan akurat meskipun hanya menggunakan satu variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memengaruhi produktivitas kerja.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	0,657	0,650	5,101
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Menurut Tabel 11 Model Summary, nilai R Square mencapai 0,657 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat menjelaskan 65,7% variasi dalam Produktivitas Kerja. sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,650 mengindikasikan bahwa model regresi tetap konsisten serta akurat meskipun hanya menggunakan satu variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	0,747	0,736	4,428
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,736 yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 73,6%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi (X1), nilai t hitung 4,203 lebih besar dari nilai t tabel 2,009, dan nilai signifikansi uji $t < 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi, sehingga H1 diterima.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh dari (Nurfaidah & Muhlis, 2022) yang mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi, dapat dilakukan dengan memperkuat pengetahuan, kemampuan, serta perilaku kerja yang berkaitan dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang mereka emban, karena pegawai yang memiliki kompetensi tinggi bianya menunjukkan kinerja yang lebih efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin Kerja (X2), nilai t thitung 4,449 lebih besar dari nilai t tabel 2,009, dan nilai signifikansi uji $t < 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi, sehingga H2 diterima.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan temuan yang didapat dari (Nainggolan & Sudjiman, 2022) yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dari temuan penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa peningkatan Produktivitas Kerja pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi sangat terkait dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, mengikuti peraturan, dan menghargai waktu bekerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan maksimal.

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 73,627 lebih besar dari F tabel 3,18 dan nilai signifikansi $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) pegawai ASN pada BKPSDM Kota Bekasi secara simultan, sehingga H3 diterima.

Temuan dari penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh dari (Aryghi et al., 2024) bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Maka dari itu, untuk mengoptimalkan produktivitas kerja BKPSDM Kota Bekasi dapat memperhatikan kedua faktor tersebut, yakni kompetensi dan disiplin kerja.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja ASN pada BKPSDM Kota Bekasi. Maka dari itu, organisasi harus memberikan perhatian lebih besar pada pengembangan kemampuan pegawai melalui pelatihan, pendampingan, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dengan keterampilan yang lebih baik, pegawai akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien serta efektif, yang nantinya akan membantu organisasi mewujudkan tujuan mereka.

Hasil dari penelitian juga menekankan bahwa disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja. Akibatnya, penegakan kedisiplinan harus dilakukan secara teratur melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang efektif, dan pembinaan yang berkelanjutan. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mematuhi jam kerja, prosedur operasional, dan tata tertib yang berlaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan produktif. BKPSDM Kota Bekasi memiliki peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan pelayanan publik dengan menggabungkan strategi penguatan kedisiplinan dan peningkatan kompetensi.

Keterbatasan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa keterbatasan yang terjadi selama proses penelitian menyebabkan hasil penelitian yang kurang optimal: (1) Dalam penelitian ini, hanya menganalisis dua variabel independen, yakni kompetensi dan disiplin kerja, dalam menilai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, mungkin juga memberikan kontribusi terhadap produktivitas pegawai, tetapi mereka tidak dibahas dalam penelitian ini. (2) Dalam studi ini terbatas pada satu instansi, yaitu BKPSDM Kota Bekasi. Oleh karena itu, temuan penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. (3) Peneliti memiliki pengetahuan dan pengalaman yang terbatas tentang metodologi penelitian, seperti pengolahan data dan teknik analisis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 4,203 lebih besar dari nilai t tabel 2,009, serta nilai signifikansi uji $t < 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 4,449 yang lebih besar dari t tabel 2,009, serta nilai signifikansi uji $t < 0,001$ (lebih kecil dari 0,05). (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung 73,627 yang lebih besar dari F tabel 3,18, serta nilai signifikansi $< 0,001$ (lebih kecil dari 0,05).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi Instansi, Hasil penelitian mengungkapkan bahwa BKPSDM Kota Bekasi harus terus meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pengembangan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Selain itu, peningkatan disiplin kerja harus menjadi prioritas utama. Ini dapat dicapai melalui penerapan aturan kerja, pengawasan kehadiran, dan sistem sanksi serta penghargaan yang adil dan konsisten. Diharapkan produktivitas kerja pegawai ASN akan terus meningkat secara optimal dengan peningkatan kompetensi dan disiplin kerja. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Mengikutsertakan faktor-faktor lain yang berpengaruh pada produktivitas kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, akan memperluas penelitian ini. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang lebih variatif dan memperluas cakupan sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>

- Aryghi, I. S., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Jayakarta Lombok. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 5(2). <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i2.654>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Tjahjana, D., Nassay, N. S., Prihanto, Y. J. N., Manongko, A. A. C., Tjiptadi, D. D., Mariam, I., Palangda, L., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratiwi, R., Rusliandy, Watung, S. R., Sudarijati, Warcito, & Wu, Y. H. (2023). *Human resources strategy* (GCAINDO, Ed.). Madani Berkah Abadi. <https://repository.unida.ac.id/3647/1/Human%20Resources%20Strategy.pdf>
- Dewi, W. R., & Basrowi. (2024). Disiplin kerja dan kinerja unggul. *Eureka Media Aksara*. <https://repository.penerbiteuraka.com/media/publications/584306-disiplin-kerja-dan-kinerja-unggul-kunci-99b1a8ce.pdf>
- Nyoto, N. (2019). Buku ajar sumber daya manusia (Asrizal, Ed.). Uwais Inspirasi Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/QDWODwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758>
- Nurfaidah, N., & Muhlis, M. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i2.146>
- Odeini, B. H., & Zalukhu, Y. (2023). Pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Manajemen*, 11(4), 152–160.
- Saputri, N. T., Iswati, & Aisah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4, 1958–1969. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Cindy, S. F., Malik, A. M., & Ansori, I. M. (2023). Kompetensi individu (individual competence). *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 201–214.
- Simbolon, S. (2022). Pengaruh stres, lingkungan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (K. Amali, Ed.). CV. Bintang Suri Madani. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/6f23238c-2237-4642-88b4-2b49d84b46cd/789493d9-4f7c-48d1-ad32-e2c120461f68>
- Triono, B., & Abriyosos, O. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(2), 136–144. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i2.2417>
- Soehardi, V. L., & Alimin, N. (2021). Konsep pelatihan terhadap produktivitas kerja. CV. Literasi Nusantara Abadi. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/d6736694-d1d3-46f9-aebf-b55140133aaa>

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan, dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932.