

## KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA MAKASSAR UTARA)

Nurul Maghfirah<sup>1)</sup>;

<sup>1)</sup> [fyrmaghfirah93@gmail.com](mailto:fyrmaghfirah93@gmail.com) , Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

### IN F O ARTIKEL

*Kata kunci:*

Kompetensi,  
Disiplin Kerja dan  
Kinerja.

Dikirim: 21-12-2023  
Diterima: 16-05-2024  
Dipublikasikan:  
16-05-2024

Alamat email  
penulis  
korespondensi:  
[fyrmaghfirah93@  
gmail.com](mailto:fyrmaghfirah93@gmail.com)

### A B S T R A K

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. Selain itu, dampak dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan dinilai secara bersamaan dan independen dalam penelitian ini.

Sampel dipilih secara acak dengan menggunakan purposive sampling, dengan jumlah 77 karyawan. Sebagai bagian dari metode pengumpulan data, kuesioner diberikan kepada karyawan yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan enam rumus (analisis korelasi, uji t, uji F, uji dominasi, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.

Temuan menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara disiplin kerja dan kompetensi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. Korelasi positif terlihat pada koefisien regresi dengan nilai positif (+) antara disiplin kerja dan kompetensi. Dengan kata lain, kedua unsur tersebut akan meningkatkan output pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. Disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai memiliki korelasi yang kuat ( $r = 0,867$ ) dan koefisien determinasi (0,752) pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. Lebih lanjut, disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi diciptakan untuk menjadi wadah multiguna yang dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan yang berbeda-beda. Karena dapat beradaptasi dengan perubahan, organisasi juga merupakan bentuk dan hubungan yang dinamis (Tampubolon, 2022). Pertanyaannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang kompetitif dan kuat sehingga mampu menyesuaikan diri dengan setiap perubahan di era globalisasi ini.

Seiring berjalannya waktu, pertanyaan ini tampaknya memiliki jawabannya sendiri dan mengharuskan setiap organisasi untuk fokus pada komponen sumber dayanya, terutama komponen sumber daya manusianya. Karena pada akhirnya manusia bertanggung jawab untuk menentukan apakah tujuan dan arah organisasi dapat dicapai atau tidak, sumber daya manusia sebenarnya merupakan sumber perhatian utama untuk semua kegiatan organisasi. Tujuan organisasi yang sesungguhnya akan lebih mudah dicapai jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi (Pangestu et al., 2020).

Bertentangan dengan berbagai teori yang menyoroti kebutuhan akan kompetensi dan disiplin kerja dalam mencapai tujuan serta memenuhi harapan masyarakat, setiap organisasi, baik swasta maupun publik, perlu berupaya maksimal untuk meningkatkan citranya di mata masyarakat. Terlebih lagi, saat ini terdapat peningkatan tuntutan dari masyarakat terhadap instansi pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Salah satu instansi pemerintah yang sangat dikenal oleh masyarakat dan memiliki peran yang krusial bagi negara adalah Kantor Pelayanan Pajak. Dalam konteks penelitian ini, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara menjadi subjek kajian.

Penelitian ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan organisasi, khususnya Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. KPP Pratama Makassar Utara memiliki peran sentral dalam mengelola penerimaan pajak di wilayah tersebut, yang merupakan aspek krusial dalam mendukung pembangunan dan keberlanjutan keuangan negara. Dalam konteks ini, tantangan utama yang dihadapi oleh KPP Pratama Makassar Utara adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target penerimaan pajak yang ditetapkan (Furqan, 2016).

Salah satu fokus utama penelitian ini adalah kompetensi karyawan, yang memiliki dampak langsung pada kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut adanya karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang sejauh mana kompetensi karyawan di KPP Pratama Makassar Utara dapat memengaruhi kinerja mereka menjadi esensial untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang mungkin diperlukan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi isu krusial dalam konteks organisasi ini. Dengan lingkungan kerja yang teratur dan terdisiplin, diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi (Siswanto, 2023). Namun, realitas di lapangan sering kali kompleks, dan adanya permasalahan terkait disiplin kerja dapat menjadi hambatan dalam mencapai kinerja optimal.

Melalui studi kasus yang dilakukan di KPP Pratama Makassar Utara, penelitian ini akan menyelidiki secara komprehensif bagaimana faktor-faktor kompetensi dan disiplin kerja saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang mendalam dan kontekstual terhadap dinamika internal organisasi dan memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di KPP Pratama Makassar Utara dan mungkin juga relevan untuk institusi sejenis.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### **Kinerja Karyawan**

Faktor kualitas manajemen kinerja berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi dan dapat bertindak sebagai katalisator untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Rofiq, 2019). Manajemen kinerja adalah prosedur yang berorientasi pada tujuan yang dirancang untuk memastikan bahwa tim, karyawan, dan organisasi secara keseluruhan menjadi seproduktif mungkin. Menciptakan budaya di mana orang dan kelompok mengambil kepemilikan atas pengembangan proses kerja dan kemampuan yang sedang berlangsung adalah tujuan utama dari manajemen kinerja.

Didasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, perasaan seperti bermain, kasih sayang, konsensus dan kerja sama, komunikasi dua arah, penetapan tujuan, perencanaan, mendapatkan umpan balik, pengukuran, peningkatan kinerja, berkelanjutan, dan pengembangan merupakan prinsip-prinsip dasar manajer kinerja (Puspitaningrum & Hartiti, 2017). Meskipun demikian, kemungkinan bahwa kinerja akan terwujud meningkat dengan adanya sistem manajemen kinerja yang efisien (Idrus et al., 2023).

Setelah mempelajari tentang manajemen kinerja, sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang apa arti kinerja yang sebenarnya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kompetensi dan disiplin kerja. Literatur mengenai kinerja karyawan mencakup berbagai metode pengukuran, termasuk pencapaian target, produktivitas, kepuasan pelanggan, dan inovasi (Primawanti & Ali, 2022). Studi-studi sebelumnya mungkin telah menunjukkan bahwa kompetensi yang tepat dan tingkat disiplin yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

### **Kompetensi**

Sejak tahun 1993, gagasan kompetensi telah banyak dibahas dan semakin populer, terutama dalam organisasi nasional dan multinasional kontemporer (Hanafi, 2015). Kompetensi pada dasarnya merupakan kulminasi dari pengetahuan, kreativitas, sikap positif terhadap pekerjaan tertentu, dan keahlian yang diaplikasikan dalam kinerja. Kemampuan seseorang untuk menunjukkan berbagai perilaku pada tingkat dan bentuk yang berbeda merupakan aspek lain dari kompetensi mereka (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Kompetensi karyawan merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, kompetensi dianggap sebagai faktor kritis dalam mencapai kinerja individu dan organisasi. Penelitian sebelumnya mungkin telah menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi (Putranto et al., 2022).

### **Disiplin Kerja**

(Shaleh & Firman, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif akan ditandai dengan tingkat kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan, etos dan semangat kerja yang kuat, inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, rasa tanggung jawab yang kuat pada diri karyawan untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin, tumbuhnya rasa kebersamaan dan solidaritas yang tinggi di antara sesama rekan kerja, serta adanya peningkatan produktivitas dan efisiensi.

Disiplin kerja mencakup aspek ketaatan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Kedisiplinan di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja secara signifikan (Syarkani, 2017). Studi-studi sebelumnya mungkin menyoroti dampak positif disiplin kerja terhadap produktivitas dan efisiensi kerja, sementara ketidakterdisiplinan dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kualitas pelayanan.

### **3. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus di KPP Pratama Makassar Utara memberikan keuntungan dalam menggali informasi secara mendalam, mengidentifikasi konteks unik, dan memahami hubungan kausalitas antara variabel-variabel penelitian. Studi kasus akan mencakup wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk memperoleh data yang komprehensif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di KPP Pratama Makassar Utara yang berjumlah 83 Orang. Sampel akan dipilih dengan metode purposive sampling, di mana karyawan yang memiliki tingkat kompetensi dan tingkat disiplin kerja yang bervariasi akan menjadi fokus penelitian. Jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan kebutuhan untuk mendapatkan representasi yang memadai dari berbagai tingkat kompetensi dan disiplin kerja.

Instrumen yang digunakan melibatkan wawancara mendalam dengan karyawan, manajer, dan staf pengelola sumber daya manusia (Sinambela, 2021). Selain itu, observasi langsung di tempat kerja untuk menilai tingkat disiplin kerja juga akan dilakukan. Sumber data sekunder seperti laporan kinerja, catatan pelatihan, dan dokumen kebijakan internal juga akan dianalisis. Variabel utama penelitian adalah kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Setiap variabel akan diukur menggunakan indikator-indikator spesifik yang telah diturunkan dari kajian literatur dan hasil wawancara awal.

Analisis data akan melibatkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dari wawancara dan observasi akan dianalisis dengan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema. Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk menguji hipotesis dan mengevaluasi hubungan antar variabel. Untuk memastikan validitas, penelitian ini akan menggunakan triangulasi data, yaitu menggabungkan data dari berbagai sumber (Maghfirah, 2022). Selain itu, langkah-langkah validitas dan reliabilitas instrumen juga akan diterapkan untuk memastikan keakuratan dan keandalan pengukuran.

### **4. HASIL DAN DISKUSI**

#### **Hasil Pengujian Validitas**

Uji validitas menentukan sejauh mana konsep dari gejala atau kejadian yang diukur dapat diungkap oleh ketepatan alat pengukur. Item, pernyataan, atau indikator dianggap valid jika  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel dan nilainya positif (Saleh & Utomo, 2018):

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL/INDIKATOR	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
	Kompetensi			
1	1	0.271	0.224	Valid
2	2	0.806	0.224	Valid
3	3	0.281	0.224	Valid
4	4	0.758	0.224	Valid
5	5	0.302	0.224	Valid
6	6	0.383	0.224	Valid
7	7	0.302	0.224	Valid
8	8	0.349	0.224	Valid
9	9	0.524	0.224	Valid
10	10	0.351	0.224	Valid
11	11	0.351	0.224	Valid
12	12	0.795	0.224	Valid
13	13	0.738	0.224	Valid
14	14	0.703	0.224	Valid
15	15	0.733	0.224	Valid
16	16	0.524	0.224	Valid
17	17	0.288	0.224	Valid
18	18	0.349	0.224	Valid
19	19	0.738	0.224	Valid
	Disiplin Kerja			
1	1	0.620	0.224	Valid
2	2	0.418	0.224	Valid
3	3	0.781	0.224	Valid
4	4	0.554	0.224	Valid
5	5	0.781	0.224	Valid
6	6	0.427	0.224	Valid
7	7	0.781	0.224	Valid
8	8	0.316	0.224	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	1	0.391	0.224	Valid
2	2	0.257	0.224	Valid
3	3	0.475	0.224	Valid
4	4	0.273	0.224	Valid
5	5	0.551	0.224	Valid
6	6	0.427	0.224	Valid
7	7	0.250	0.224	Valid
8	8	0.347	0.224	Valid
9	9	0.497	0.224	Valid
10	10	0.352	0.224	Valid
11	11	0.368	0.224	Valid
12	12	0.300	0.224	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil setiap item ditampilkan sebagai  $> 0.224$ , yang berarti bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara setiap indikator dengan skor konstruk keseluruhan dari setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan dianggap valid.

### Hasil pengujian Reliabilitas

Tingkat kepercayaan pada suatu instrumen pengukur dinilai melalui penggunaan uji reliabilitas sebelum digunakan kembali untuk studi yang serupa. Suatu konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Cronbach Alpha  $\approx$  0,70), sesuai dengan (Aditya & Mahyuni, 2022). Tabel 2 di bawah ini menyajikan ringkasan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 2. Hasil pengujian Reliabilitas

NO	VARIABEL	ALPHA CRONBACH	KETERANGAN
1	Kompetensi	0.883	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.851	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.749	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dapat disimpulkan bahwa semua konsep yang mengukur setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha yang besar (di atas 0,70). Dengan demikian, item-item pada setiap konsep variabel dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Menemukan hubungan yang ideal antara variabel-variabel independen dalam model regresi adalah tujuan dari pengujian multikolinieritas. Nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Jika hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan jika nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% (Soewito, 2013). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji multikolinieritas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

NO	VARIABEL	NILAI TOLERANCE	VIF
1	Kompetensi	0.733	1.364
2	Disiplin Kerja	0.733	1.364

Sumber: Lampiran Output SPSS, 2022

Dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi karena tabel menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 90%.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji Durbin-Watson (DW test) merupakan teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW lebih besar dari batas atas (du) dan lebih kecil dari jumlah variabel independen (Alhudhori, 2017). Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.746	1.495	1.990

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), KOMPETENSI (X1)  
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Karena nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.990 lebih kecil dari 4-1.683 (4-du) dan lebih besar dari batas bawah (du) 1.683, maka dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

## Hasil Uji Regresi

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
KOMPETENSI (X1)	.163	.027	.409	6.056	.000
DISIPLIN (X2)	.725	.184	.582	8.614	.000
Konstanta : 12.944 R : 0.867 R Square : 0.752 F Hitung : 112.38 Sig F Hitung : .000					

Untuk menguji teori-teori mengenai pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk meramalkan sejauh mana memanipulasi, mengubah, menaikkan, atau menurunkan nilai variabel kompetensi dan disiplin kerja akan mempengaruhi nilai variabel kinerja. Berikut ini adalah hasil analisis regresi:

$$Y = 12.944 + 0.163 X1 + 0.725 X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin kerja

## Pembahasan

Dari hasil uji statistik terlihat bahwa setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial, baik secara individu maupun bersama-sama. Kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi dan disiplin kerja akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis yang telah diajukan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel.

### Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji F (uji simultan) yang digunakan untuk pengujian hipotesis (H1) telah menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara secara simultan. Hal ini disebabkan karena dalam instansi pemerintah, disiplin kerja dan kompetensi saling berkaitan erat. Disiplin kerja merupakan cara untuk menilai kemampuan pegawai dalam mendukung kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan kompetensi mengacu pada kecakapan yang dimiliki. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa pekerja pada dasarnya dapat mengaktualisasikan kemampuan mereka jika mereka mampu melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, kompetensi-yang selalu disertai dengan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti halnya di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara, setiap pegawai secara konsisten menanamkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efisien dan produktif. Temuan analisis yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) yang melihat hubungan antara kompetensi dan kinerja.

## **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

### **a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

"Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan" ditunjukkan oleh hasil pengujian secara parsial (uji t). Kompetensi memberikan seseorang kemampuan untuk berkinerja lebih baik dengan menunjukkan jenis pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Kemahiran karyawan dalam pekerjaan mereka dan kesempurnaan proses berpikir dan perilaku mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara langsung berkorelasi dengan masa kerja mereka. Selain itu, lamanya masa kerja pegawai di KPP Pratama Makassar Utara menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan dan kemahiran yang matang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Seorang karyawan akan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif apabila memiliki kompetensi yang tinggi, baik pengetahuan, keterampilan, kemampuan, maupun sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya. Hal ini terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kompetensi karyawan yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang melihat bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019). Temuannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan profesional adalah disiplin, yang merupakan prinsip profesional yang mendasar. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar semua kegiatan dapat berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Aturan serupa juga berlaku di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara, di mana para pegawai dituntut untuk memenuhi kewajibannya tepat waktu agar terhindar dari konsekuensi seperti pemotongan gaji. Oleh karena itu, seluruh pegawai diharapkan datang dan pulang tepat waktu.

Pegawai yang menerapkan disiplin kerja akan lebih terdorong untuk menggunakan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja dan, pada gilirannya, kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ferawati, 2017), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menguji dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## **Kompetensi yang Lebih Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dibandingkan dengan Disiplin Kerja**

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,582 dan variabel kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,409, sesuai dengan hasil perhitungan analisis *standardized coefficients* beta. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, disiplin kerja-dibandingkan dengan variabel independen lainnya, seperti kompetensi-memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompetensi adalah dasar fundamental dari sifat-sifat individu dan menunjukkan cara berpikir atau bertindak yang menyeimbangkan keadaan dan memberikan dukungan jangka panjang. Tingkat kedisiplinan setiap karyawan memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kompetensi yang telah mereka miliki. Disiplin di tempat kerja juga mengacu pada kualitas pribadi karyawan yang memungkinkan mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Organisasi sangat mementingkan disiplin kerja karyawannya; semakin disiplin seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Pekerja dengan disiplin kerja yang kuat akan merasa percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat. Penelitian (Sunarsi, 2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin" mendukung pernyataan tersebut dengan menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner untuk memastikan apakah jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Selain itu, pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan suatu kuesioner. Setiap pernyataan dalam setiap variabel adalah sah dan dapat diandalkan, sesuai dengan hasil uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Berdasarkan uraian pembahasan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara.
2. Secara parsial terbukti bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara. Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan sebanding dengan tingkat kompetensi dan pemahaman pegawai terhadap nilai disiplin kerja. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik merupakan hasil dari pegawai yang kurang memahami disiplin kerja dan kurang kompeten dalam bekerja.
3. Variabel kompetensi (X1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara dengan nilai *standardized coefficient* beta absolut tertinggi.

## Saran

Kami menyarankan untuk memanfaatkan inisiatif-inisiatif untuk menurunkan stres di tempat kerja sehingga berada pada tingkat yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai hal ini, kami merekomendasikan untuk meningkatkan kesejahteraan finansial dan non-finansial karyawan, memperkuat komunikasi organisasi formal dan informal, memeriksa dan mempertimbangkan ekspektasi karyawan terkait metode penilaian kinerja, meningkatkan pengawasan terhadap penerapannya, dan mengadakan sesi pelatihan bersamaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, T., & Mahyuni, L. P. (2022). Pengaruh literasi keuangan, persepsi kemudahan, manfaat, keamanan dan pengaruh sosial terhadap minat penggunaan fintech. *Forum Ekonomi*, 24(2), 245–258.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Furqan, A. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Jurnal MINDS*, 2 (2), 15–33.
- Hanafi, M. (2015). Konsep dasar dan perkembangan teori manajemen. *M. Hanafi, Manajemen. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Maghfirah, N. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2229–2240.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1–10.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Puspitaningrum, I., & Hartiti, T. (2017). *Peningkatan kualitas personal Dan profesional perawat melalui Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Deepublish.
- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Dharmanegara, I. B. A. (2022). MANAJEMEN TALENTA PADA SEKTOR PUBLIK: SEBUAH STUDI LITERATUR SERTA ARAH MODEL KAJIAN UNTUK MASA DEPAN. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203–226.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan di Institut Pariwisata Trisakti. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 196–201.
- Soewito, Y. (2013). Kualitas produk, merek dan desain pengaruhnya terhadap keputusan pembelian sepeda motor Yamaha Mio. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 1–7.