



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3760-3764

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima

Tiara Sagita<sup>1</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>, Muhammad Badar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

[tiarasagita.stiebima21@gmail.com](mailto:tiarasagita.stiebima21@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 109 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling sejumlah 40 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima.*

*Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.*

### **1. 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 suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2016). Menurut Effendi (2021) Prestasi Kerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. 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.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2019) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2020) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan 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 individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan prestasi kerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor yang penting karena dipercayai sebagai faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rivai dan Sagala, 2018). Menurut Riski Yanto dkk (2023) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang dimilikinya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif serta dapat di mungkinkan akan mempunyai kinerja yang tinggi karena setiap aktivitas dalam pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Dwinanda (2022) memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan/tugas berdasar pada pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh etos kerja yang diperlukan pada jabatan tersebut. Menurut Edison Er,Al (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut Pengetahuan (*Knowledge*), Keahlian (*Skill*), dan Sikap (*Attitude*).

Selain kompetensi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Fahmi (2016) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut . Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif yang bermuara pada pencintaan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi.

Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin kerja merupakan sebuah kekuatan yang tumbuh di dalam diri seseorang pekerja dan membuat mereka bisa menyesuaikan diri secara sukarela, pada kebijakan, aturan, serta nilai-nilai tinggi atas tanggung jawab dan perilaku. Menurut Handoko dalam Nengsih (2018) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Nurmansyah dalam Yunita (2022) Disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku atas perbuatan pegawai sesuai dengan peraturan organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan melatih norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Julianto, 2019) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Woha, Kabupaten Bima. Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel independen dan dependen, instrumen yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Puskesmas Woha Kabupaten Bima sejumlah 109 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN sebanyak 40 orang, pegawai PTT sebanyak 32 orang, dan pegawai sukarela 37 orang. Sampel penelitian adalah pegawai ASN pada Puskesmas Woha Kabupaten Bima sebanyak 40 orang pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for windows*.

## 3. Hasil dan Diskusi

Hasil pengujian validitas variabel Kompetensi (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.

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

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.253	4.779		2.564	.015		
	Kompetensi	.315	.146	.313	2.157	.038	.861	1.161
	Disiplin Kerja	.308	.118	.379	2.616	.013	.861	1.161

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 1 analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh hasil persamaan berikut.

$$Y=12,253 + 0,315 X1 + 0,308 X2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 12,253 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, maka Prestasi kerja adalah sebesar 12,253
- Koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0,315 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kompetensi meningkat 0,315
- Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,308 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Disiplin Kerja meningkat sebesar 0,308

**Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 <sup>a</sup>	.730	.294	3.41599	1.811

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi  
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan table 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,874 artinya Tingkat keeratan hubungan antara stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja kuat dengan nilai sebesar 0,874.

**Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

Sumber: Sugiyono, 2016

Stress kerja dan beban kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,874 berada pada interval 0,80 — 1,000 dengan tingkat **hubungan sangat kuat**.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 73,0%, sedangkan sisanya sebesar 26,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### H1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t tabel 1 untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,157 dengan nilai t tabel sebesar 1,687 ( $2,157 > 1,687$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 ( $0,038 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Woha Kabupaten Bima.

Penelitian ini sejalan dengan Ahmad Firman, (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dan diperkuat oleh Riski Yanto, (2023) ada pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Ambon.

### H2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t tabel 1 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,616 ( $2,616 > 1,687$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Puskesmas Woha 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 diperkuat oleh Widarti, (2021) ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 4. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.649	2	106.324	20,061	.001 <sup>b</sup>
Residual	431.751	37	11.669		
Total	644.400	39			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

### H3: Terdapat pengaruh simultan antara variabel stress kerja dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai pagawai BLUD UPT Puskesmas Kumbe Kota Bima.

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung  $20,061 > 3,25$  F tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Woha Kabupaten Bima.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:  
a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima, b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima, c. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Puskesmas Woha Kabupaten Bima.

## Referensi

1. Arifuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 232–244.
2. Dr. Arif Rachman, Dr. E. Yochanan, D. I. A. I. S. (2024). *Dan R & D*.
3. Effendi, A. N., HR, S., & Rahayuningsih, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu. *Jurnal Investasi*, 7(4), 95–102. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i4.161>
4. Firman, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Kompetensi Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pelopor ManajemenIndonesia* <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/view/3566%0Ahttps://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jpmi/article/download/3566/1779>
5. Gabriel Hasudungan Simamora, Kristanty Nadadap, T. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2538>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1(3), 33–46.
6. gunadi indra, kusumayadi firmansyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship ...*, 15(2), 195–203. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/3617>
  7. Hartoyo, & Arsyad. (2021). Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.
  8. Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar .... *Emas*, 3. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4065%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4065/3135>
  9. Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.124>
  10. Sinaga, A. (2022). *Kata kunci: Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja, Puskesmas Pembina Palembang*. 11(1), 152–162.
  11. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
  12. Ulma Susfiati, & Jaenab Jaenab. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Madrasah Tsanawiah Ponpes Al Muthmainnah Soromandi Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 317–335. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.769>
  13. Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Negeri Makassar*.
  14. Yanto, R., Rahawarin, M. A., & Waisapy, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Ambon. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(4), 174–178. <https://doi.org/10.57218/jupeis.vol2.iss4.879>