



Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor Cilincing

The Influence of Competency and Work Discipline on Employee Performance in The Motor Vehicle Testing Management Unit Cilincing

Chintya Dwi Utami¹, Dewi Astuti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : chintyadwiutama@gmail.com¹, dewi.dwb@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 05-10-2026

Revised : 07-10-2026

Accepted : 09-10-2026

Published : 11-10-2026

Abstract

The Cilincing Motor Vehicle Testing Management Unit (UP PKB) is an institution responsible for providing motor vehicle testing services to the public, requiring employees to demonstrate optimal performance in carrying out their duties and responsibilities. Employee performance is influenced by several factors, including competence and work discipline. This study aims to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the Cilincing Motor Vehicle Testing Management Unit. The research method used was a quantitative statistical method. The population consisted of 62 employees, with a saturated sampling technique in which the entire population was selected as the sample. This study analyzes the effect of competence and work discipline on employee performance at the Cilincing Motor Vehicle Testing Management Unit (UP PKB). Using a quantitative statistical method and saturated sampling technique, all 62 employees were selected as respondents. Data were processed using SPSS through data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The validity test results showed that all statement items were valid ($r\text{-count} > 0.2480$). The reliability test indicated that the research instruments were reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.818 (X1), 0.871 (X2), and 0.883 (Y). The regression model met the assumptions of normality, absence of heteroscedasticity, and absence of multicollinearity. The regression analysis produced the equation $Y = 1.367 + 0.518X_1 + 0.450X_2 + e$. The t-test results demonstrated that Competence ($t = 4.699$) and Work Discipline ($t = 4.739$) had a positive and significant partial effect on Employee Performance ($\text{Sig.} < 0.05$). The F-test confirmed a significant simultaneous effect ($\text{Sig.} < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.832, indicating that the two independent variables contributed 83.2% to explaining variations in employee performance, while the remaining 16.8% was influenced by other factors.

Keywords: Competence, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor (UP PKB) Cilincing merupakan instansi yang berperan dalam memberikan pelayanan pengujian kendaraan bermotor kepada masyarakat sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor Cilincing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola



Pengujian Kendaraan Bermotor (UP PKB) Cilincing. Menggunakan metode kuantitatif statistik dengan teknik sampling jenuh, seluruh populasi sebanyak 62 pegawai dijadikan sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji validitas menyatakan seluruh item pernyataan valid (r hitung $> 0,2480$). Uji reliabilitas menunjukkan instrumen reliabel dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,818 (X1), 0,871 (X2), dan 0,883 (Y). Model regresi terbukti memenuhi asumsi normalitas, bebas heteroskedastisitas, dan bebas multikolinearitas. Melalui analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 1,367 + 0,518 X_1 + 0,450 X_2 + e$. Hasil uji t membuktikan Kompetensi ($t = 4,699$) dan Disiplin Kerja ($t = 4,739$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Sig. $< 0,05$). Uji F mengonfirmasi pengaruh signifikan secara simultan (Sig. $< 0,05$). Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai R Square sebesar 0,832, menunjukkan kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai adalah sebesar 83,2%, sementara 16,8% sisanya dipengaruhi faktor lain.

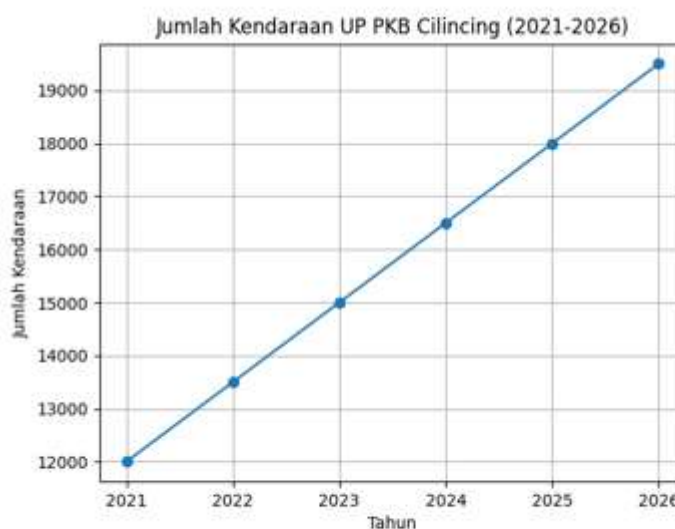
Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Populasi kendaraan sepeda motor baru di Indonesia menunjukkan tren peningkatan yang sangat pesat dari tahun ke tahun, seiring tingginya kebutuhan mobilitas masyarakat dan harga motor yang relatif terjangkau. Pertumbuhan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemudahan kredit, infrastruktur transportasi umum yang belum merata, serta efisiensi motor dalam menghadapi kemacetan, terutama di wilayah padat seperti Pulau Jawa. Selain itu, tingginya angka penjualan motor baru setiap tahun juga mendorong peningkatan populasi, meskipun dalam beberapa kasus pertumbuhannya mulai melambat akibat penurunan daya beli dan kenaikan biaya pajak kendaraan. Fenomena ini mencerminkan ketergantungan masyarakat Indonesia terhadap sepeda motor sebagai moda transportasi utama, sekaligus menimbulkan dampak seperti kemacetan, polusi, dan kepadatan lalu lintas di perkotaan (BPS, 2023).

Adapun pertumbuhan populasi kendaraan bermotor di Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya menjadi salah satu tantangan besar dalam sistem transportasi nasional. Jumlah kendaraan yang mencapai ratusan juta unit menunjukkan tingginya kebutuhan mobilitas masyarakat, namun di sisi lain juga meningkatkan risiko kecelakaan lalu lintas akibat kondisi kendaraan yang tidak laik jalan. Oleh karena itu, diadakannya pelaksanaan uji KIR menjadi sangat penting sebagai upaya untuk memastikan bahwa kendaraan, khususnya angkutan barang dan penumpang, dapat memenuhi standar keselamatan dan kelayakan operasional sebelum digunakan di jalan raya (Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2023).

Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor (UP PKB) Cilincing merupakan salah satu bagian dari Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta yang bertugas melakukan pengujian secara berkala untuk kendaraan bermotor. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor Cilincing. Menurut data yang diambil dari sistem informasi pengujian kendaraan dan sumber digital seperti platform POTRA Bali (Portal Transportasi), terdapat jumlah kendaraan yang melakukan uji berkala di UP PKB Cilincing menunjukkan peningkatan setiap tahunnya. Grafik dibawah ini menunjukkan bahwa jumlah kendaraan yang diuji setiap tahun semakin meningkat. Ini menunjukkan bahwa masyarakat semakin sadar akan pentingnya melakukan uji kelayakan kendaraan, serta bertambahnya jumlah kendaraan yang digunakan di DKI Jakarta. (Dally Sukmawati, 2021)



Gambar I.1
Grafik Jumlah kendaraan pada UP PKB Cilincing

Bertambahnya jumlah kendaraan bermotor di Indonesia menyebabkan kebutuhan terhadap pelayanan pengujian kendaraan menjadi semakin tinggi, sehingga kompetensi pegawai, terutama petugas penguji kendaraan, memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan uji laik jalan. Semakin besar populasi kendaraan yang wajib menjalani pengujian berkala, semakin diperlukan pegawai yang mempunyai pengetahuan teknis, keterampilan, dan kemampuan dalam melakukan pemeriksaan sesuai standar keselamatan yang berlaku. Jika kompetensi pegawai belum memadai, maka kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses pemeriksaan komponen kendaraan seperti rem, sistem kemudi, emisi gas buang, dan perangkat keselamatan lainnya akan meningkat, sehingga kendaraan yang sebenarnya tidak memenuhi persyaratan teknis dapat tetap beroperasi di jalan. Oleh karena itu, perlu diimbangi dengan peningkatan kompetensi pegawai agar proses uji laik jalan berjalan efektif dan mampu menjamin keselamatan transportasi (*Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2012 tentang Kendaraan*).

Disisi lain, disiplin kerja juga menjadi salah satu unsur penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, karena disiplin menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dilihat dari konsistensi pegawai dalam menaati jam kerja, mematuhi prosedur yang berlaku, menjalankan pekerjaan secara tertib, serta menjaga komitmen terhadap kewajiban organisasi. Ketika tingkat disiplin pegawai rendah, proses kerja cenderung menjadi kurang efektif, kualitas pelayanan dapat menurun, dan tujuan organisasi akan lebih sulit dicapai secara optimal (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*).

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat menentukan efektivitas suatu organisasi, karena menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai umumnya diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat produktivitas, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja secara efektif, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila kinerja pegawai kurang optimal, maka proses kerja dapat menjadi tidak efisien dan kualitas pelayanan yang diberikan cenderung menurun, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai secara maksimal. Sebaliknya, kinerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas serta



keberhasilan organisasi secara keseluruhan (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2023), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menguji teori yang sudah ada, menguji pemikiran baru, serta menguji hipotesis yang bersifat hubungan struktural antar variabel. Desain metode penelitian merupakan rancangan atau pedoman yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian agar proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dapat dilakukan secara sistematis untuk menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.752	0.2480	VALID
2	X1.2	0.489	0.2480	VALID
3	X1.3	0.662	0.2480	VALID
4	X1.4	0.495	0.2480	VALID
5	X1.5	0.456	0.2480	VALID
6	X1.6	0.734	0.2480	VALID
7	X1.7	0.808	0.2480	VALID
8	X1.8	0.660	0.2480	VALID
9	X1.9	0.618	0.2480	VALID
10	X1.10	0.773	0.2480	VALID

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari item X1.1 sampai X1.10 memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2480. Hal ini menandakan bahwa seluruh item telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.738	0.2480	VALID
2	X2.2	0.681	0.2480	VALID
3	X2.3	0.597	0.2480	VALID
4	X2.4	0.769	0.2480	VALID
5	X2.5	0.702	0.2480	VALID
6	X2.6	0.632	0.2480	VALID
7	X2.7	0.833	0.2480	VALID
8	X2.8	0.839	0.2480	VALID
9	X2.9	0.858	0.2480	VALID
10	X2.10	0.743	0.2480	VALID

Sumber : Data Diolah, SPSS 26



Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas terhadap variabel Disiplin (X2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,2480). Hasil tersebut menandakan bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin telah memenuhi persyaratan validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian pada variabel Disiplin (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0.560	0.2480	VALID
2	Y2	0.669	0.2480	VALID
3	Y3	0.652	0.2480	VALID
4	Y4	0.706	0.2480	VALID
5	Y5	0.809	0.2480	VALID
6	Y6	0.771	0.2480	VALID
7	Y7	0.787	0.2480	VALID
8	Y8	0.677	0.2480	VALID
9	Y9	0.815	0.2480	VALID
10	Y10	0.704	0.2480	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2480. Nilai r hitung yang diperoleh berada pada rentang 0,560 hingga 0,815, sehingga seluruh butir pernyataan telah memenuhi kriteria pengujian validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0.818	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0.871	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.883	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, menunjukan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,818, Disiplin (X2) sebesar 0,871, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,883. Secara keseluruhan nilai reliabel masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.



Uji Normalitas

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93113807
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.049
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

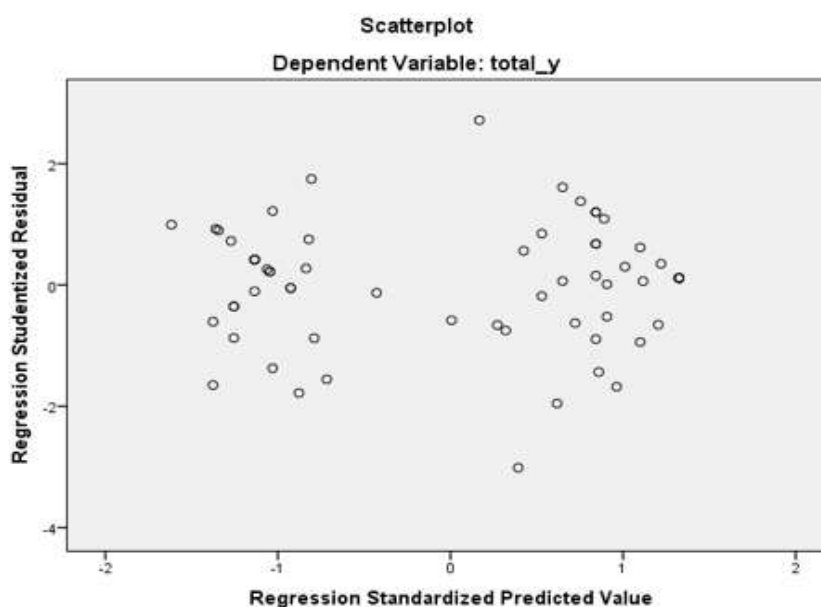
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain menggunakan uji statistik, uji normalitas bisa dilihat pada grafik Normal P-Plot. Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan grafik Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual

Uji Heterokeditas



Gambar IV.3.2 Grafik Scatterplot

Sumber : Data Diolah, SPSS 26



Berdasarkan grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur atau bergelombang seperti pola garis mendatar, berkerumun, atau membentuk corong. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.367	2.588		.528	.599		
	total_x1	.518	.110	.473	4.699	.000	.281	3.558
	total_x2	.450	.095	.477	4.739	.000	.281	3.558

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis di atas, hasil perhitungan pada uji coefficient diatas diperoleh nilai VIF pada variabel Kompetensi (X1) dan variabel Disiplin (X2) sebesar $3.558 < 10.00$, sedangkan nilai tolerance pada variabel X1 dan X2 sebesar $0.281 > 0.10$. Maka seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Regresi Linier

Tabel IV.10
Uji Regresi Linier
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,367	2,588		0,528	0,599
	total_x1	0,518	0,110	0,473	4,699	0,000
	total_x2	0,450	0,095	0,477	4,739	0,000

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

1. Nilai konstan (a) menunjukkan besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y). Artinya, variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai sebesar 1.367
2. Koefisien Regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.518, menunjukkan jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai



(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.518. Koefisien yang bernilai positif terjadi karena adanya hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai, yang semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin baik Kinerja Pegawai

- Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.450, menunjukkan jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.450. Koefisien yang bernilai positif terjadi karena adanya hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai, yang semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin baik Kinerja Pegawai

Uji T Parsial

**Tabel IV.11 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,367	2,588		0,528	0,599
	total_x1	0,518	0,110	0,473	4,699	0,000
	total_x2	0,450	0,095	0,477	4,739	0,000

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

- Variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 4,699 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel X1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
- Variabel X2 memiliki nilai t hitung sebesar 4,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, variabel X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Uji Simultan

**Tabel IV.12
Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129.110	2	564.555	146.420	.000 ^b
	Residual	227.487	59	3.856		
	Total	1356.597	61			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 146,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y



Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.827	1.96360

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel Model Summary, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,832 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Artinya, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian ini tergolong sangat kuat.

Uji Koefisien Regresi

Tabel IV.14
Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,367	2,588	
	total_x1	0,518	0,110	0,473
	total_x2	0,450	0,095	0,477

Sumber : Data Diolah, SPSS 26

$$Y = 1.367 + 0.518 X1 + 0.450 X2 + e$$

1. Nilai konstan (a) menunjukkan besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y). Artinya, variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai sebesar 1.367.
2. Koefisien Regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.518, menunjukkan jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.518. Koefisien yang bernilai positif terjadi karena adanya hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai, yang semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin baik Kinerja Pegawai
3. Koefisien Regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.450, menunjukkan jika variabel independen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.450. Koefisien yang bernilai positif terjadi karena adanya hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai, yang semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin baik Kinerja Pegawai



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta seluruh rangkaian pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Unit Pengelola Pengujian Kendaraan Bermotor Cilincing, maka ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,699 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti mendukung pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,739 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu bekerja sesuai aturan, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik
3. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,832, artinya kompetensi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 83,2% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, N., Abduh, T., & Suriani, S. (2025). Analisis Kedisiplinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economy Business Development*, 3(2), 235–241. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.2934>
- Dally Sukmawati. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Publik*, 12(2), 37–42. <https://doi.org/10.52434/jurnalpublik.v12i2.33>
- Dr. Zainuddin Iba, S.E., M. ., Dr (Cand). Aditya Wardhana, S.E., M.Si., M.M., CHRMP, CIRP, CHRA, CPP, C., & Mahir Pradana, P. . (2024). *Operasioanalisis Variabel & Skla Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif* (Vol. 2).
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.
- Fajar. (2021). *TINGKAT KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. FAJAR MAKASAR TELEVISI*. 9, 1–11.
- Krisnawati, K. ., & Bagia, I. W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN K.D.Krisnawati1,. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93.



- Lailatur Rizki, V., Abrori, I., Muttaqien, F., & Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, I. (2023). *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume IV, Nomor II, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA KARYAWAN PUSKESMAS JAMBESARI. IV*, 1–12.
- Laksana, M. F. (2021). *Praktis Memahami Manajemen Pemasaran*. 3(September), 129.
- Lulloh, A. F. F., & Sugiarto, D. (2024). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang)*. 2(1), 306–312.
- Masruroh, R., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 100–110. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Muhammad Rian Rizqi, Febyolla Presilawati, & Amelia Rahmi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Aceh. *Jurnal Sains Dan Ilmu Terapan*, 7(2), 219–231. <https://doi.org/10.59061/jsit.v7i2.914>
- Mukarramah, A., & Subadi, W. (2021). Analisis Pengelolaan Arsip Dalam Rangka Menjamin Akuntabilitas Kinerja Arsiparis Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4(1), 181–192.
- Ndelo, S. A. (2024). *Analisis Indikator Faktor Perencanaan Hunian Sementara Di*. 260–266.
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. mina. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*. 1–6.
- Permenpan RB 6. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Berita Negara Republik Indonesia*, 155, 1–240.
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, D. K., & Sari, S. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Map Mitra Adiperkasa Active Cabang Kidz Station Pondok Indah Mall Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan ...*, 2(9), 85–96. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2428>
- Riani, D. (2024). *KOMPETENSI KARYAWAN: ANALISIS PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, NILAI, KONSEP DIRI, KARAKTERISTIK PRIBADI DAN MOTIF*. 2, 306–312.
- Saputro, E., & Darda, A. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner ., *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Sari Butar Butar, R., Khairani, R., & Wijaya, N. (2022). *Pengaruh Piutang Usaha Terhadap Rentabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Ada Di Bursa Efek Indonesia*. 4(1), 156–171. www.idx.co.id.
- Setyadi, R. A., & Sungkono, S. (2023). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. La Vida Herculon. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(2), 56–64.



<https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.12>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*.

Surya, B. A., & Mufidah, N. (2022). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Kelas Vii Smpn 1 Sawoo. *JIIPSI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.21154/jiipsi.v2i2.1014>

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>