



A Study of the Effects of Competence, Work Discipline, and Loyalty on Employee Performance at the Solok City Agriculture and Food Service

Tisa Gusti Wardana¹, Afni Yeni², Nurhayati³

tisagwardana@gmail.com, yeniafni92@gmail.com, nurhayati383@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Kota Solok, Negara Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of competence, loyalty, and work discipline on employee performance at the Solok City Agriculture and Food Service Office. The research employed a quantitative approach with a sample of 110 respondents. The results of the t-test indicate that competence (X1), work discipline (X2), and loyalty (X3) significantly affect employee performance. Statistical analysis shows that competence (X1) has a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of $2.257 > t\text{-table } 1.982$ and a significance value of $0.026 < 0.05$. Therefore, employee performance is strongly influenced by competence. Furthermore, work discipline (X2) also has a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of $3.502 > t\text{-table } 1.982$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. This finding indicates that employee performance is greatly influenced by work discipline. In addition, loyalty (X3) significantly affects employee performance, with a calculated t-value of $2.759 > t\text{-table } 1.982$ and a significance value of $0.007 < 0.05$. Thus, employee performance is also significantly influenced by loyalty. At the Solok City Agriculture and Food Service Office, competence, work discipline, and loyalty collectively have a substantial impact on employee performance. This is supported by the results of the F-test, which show an F-calculated value of $31.956 > F\text{-table } 2.690$ and a significance value of 0.000 , which is lower than $\alpha (0.05)$. The coefficient of determination (R Square) value of 0.475 indicates that competence, work discipline, and loyalty contribute 47.5% to employee performance, while the remaining 52.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: competence; loyalty; employee performance; work discipline

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi sektor publik, termasuk instansi pemerintah daerah. Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan produktivitas pertanian, serta kesejahteraan petani melalui berbagai program dan kebijakan yang efektif dan berkelanjutan. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kemampuan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, responsif, dan akuntabel kepada masyarakat.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung, di antaranya kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas pegawai. Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien. Namun demikian, kompetensi saja tidak cukup tanpa diimbangi dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta konsistensi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Nazara & Yuliana, 2024). Selain itu, loyalitas pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena mencerminkan komitmen, kesetiaan, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sementara disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas pegawai juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja melalui peningkatan dedikasi, inisiatif, serta kerja sama tim (Harahap, 2023; Ningrum et al., 2022). Selain itu, faktor pendukung seperti sarana dan prasarana juga turut memengaruhi produktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Feiby & Anwar, 2021; Suad Husnan, 2022). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan karena belum mengkaji ketiga variabel secara simultan dalam konteks organisasi perangkat daerah, khususnya pada sektor pertanian dan pangan.

Secara empiris, fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan tingkat produktivitas antar pegawai, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta belum maksimalnya pencapaian target program kerja di beberapa bidang. Dari sisi kompetensi, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menguasai tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya, terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi dan penerapan kebijakan teknis. Dari aspek disiplin kerja, masih ditemukan pegawai yang kurang tepat waktu dalam kehadiran dan belum konsisten dalam mematuhi prosedur kerja. Sementara itu, dari sisi loyalitas, terdapat variasi tingkat komitmen pegawai, di mana sebagian pegawai masih menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab yang relatif rendah terhadap keberhasilan organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Secara teoretis, kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, secara empiris, ketiga faktor tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal di lingkungan Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks instansi pemerintah daerah masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok, baik secara parsial maupun simultan. Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks organisasi perangkat daerah pada sektor pertanian dan pangan, serta didasarkan pada kondisi empiris terkini di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivistik yang menekankan pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel serta analisis data menggunakan teknik statistik. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok yang berlokasi di Jalan Kapten Bahar Hamid, Kelurahan Laing, Kota Solok, Sumatera Barat 27324. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara terukur dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok yang berjumlah 137 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 137 responden, yang terdiri dari pegawai ASN maupun non-ASN. Penggunaan teknik ini bertujuan agar hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh tanpa adanya bias dalam pemilihan sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran menggunakan instrumen penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi, disiplin kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai, serta menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Selain itu, peneliti juga menggunakan studi pustaka untuk memperoleh landasan teori dan mendukung analisis penelitian melalui buku, jurnal, serta literatur ilmiah lainnya yang relevan. Kuesioner dipilih sebagai instrumen utama karena dinilai efektif dalam mengumpulkan data dari jumlah responden yang besar secara efisien serta menghasilkan data yang terstandarisasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolah data. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Selain itu, dilakukan pula uji hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok.

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung sebesar 2,257 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,982, serta nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afriwahyuni et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,502 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,982, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Agusman et al. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa loyalitas (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,759 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,982, serta nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, secara parsial loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afriwahyuni et al. (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, diperoleh bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 31,956 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,690, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Afriwahyuni et al. (2023) serta Nurhayati et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi, disiplin kerja, dan loyalitas pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan ketiga faktor tersebut perlu menjadi perhatian utama bagi Dinas Pertanian dan Pangan Kota Solok guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja Pegawai dinas pertanian dan pangan kota Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi (X₁) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pertanian dan pangan kota Solok. Dengan nilai t_{hitung} 2,257 > t_{tabel} 1,982 dengan signifikansi 0,026 < 0,05.
2. Hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinas pertanian dan pangan kota Solok. Dengan nilai t_{hitung} 3,502 > t_{tabel} 1,982 dengan signifikansi 0,001 < 0,05
3. Hasil uji menunjukkan bahwa loyalitas (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

- Pegawai (Y) dinas pertanian dan pangan kota Solok. Dengan nilai $t_{hitung} 2,759 > t_{tabel} 1,982$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$.
4. Hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan loyalitas (X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai dinas pertanian dan pangan kota Solok. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, nilai $f_{hitung} 31.956 > f_{tabel} 2,690$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, H., Haryono, R., & Vickyan, C. (2024). Analisis Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment). *Jurnal Deliberatif*, 1(2), 147–169.
- Afriana, D. (2022). Pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 9(2), 356–363.
- Afriwahyuni, R., Nirwana, I., & Sriyanti, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 24586–24595.
- Agusman, A., Sriyanti, E., & Indrawati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Non PNS Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Solok. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 264–273.
- Angrawit Kusumawardani. (2023). Pengaruh Return on Asset, Debt to Equity Ratio, dan Current Ratio Terhadap Return Saham. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 4(1), 132–141. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v4i1.1089>
- Aziizah, Dina Ulayya. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpin Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Bpr Kendali Artha Perseroda). *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 113–130.
- Feby, A. F., & Anwar, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD KARAWANG. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 208–217. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.254>
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *TIN: Terapan Informatika Nusantara*. 4(2), 98–109. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Harry Mardika, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 6(2), 69–75. <https://doi.org/10.33884/jab.v6i2.5599>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Malik, A., & Tiagata, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Balina Agung Perkasa Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(3), 590–600. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i3.825>
- Mardiosa, Y., Nurhayati, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Kompetensi , Tanggung Jawab Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Padadinas Perdagangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 178–190. <http://dx.doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.353>
- Miza Maiyanti, Afni Yeni, & Arfimasri Arfimasri. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja,

- Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Kasus Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 103–115. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.351>
- Muhammad, S., Ponto, I. S., & Patty, J. T. (2023). Analisis Kinerja Pelayanan Kesehatan Tenaga Medis Di Puskesmas Air Besar Negeri Batu Merah Kecamatan Sirimau Kota Ambon Provinsi Maluku. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(1), 197–210. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3740>
- Mutiara Pratiwi, Ida Nirwana, & Rasidah Nasrah. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus SMK Budi Mulia Kotobaru). *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 149–161. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.533>
- Nasrah, R. (2024). *Hubungan Antara Komunikasi Dan Disiplin Kerja Dengan Tingkat Motivasi Kerja Pegawai*. 5(2), 765–773.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.516>
- Ningrum, P., Purnamasari, W., Maarif, U., & Latif, H. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan*. 4(2), 107–115.
- Nurhayati, Nirwana, I., & Tika, L. D. I. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Dipengaruhi Disiplin dan Keterampilan Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 177–182.