

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN
PENAJAM PASER UTARA**



Disusun Oleh:

**HIPZI RAHMADIN NOOR
(2230232083)**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN
PENAJAM PASER UTARA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister
Program Studi Magister Manajemen



Disusun dan diajukan oleh

HIPZI RAHMADIN NOOR
(2230232083)

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

Disusun dan diajukan oleh

HIPZI RAHMADIN NOOR
2230232083

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian Tesis Pada Tanggal **10 Mei 2024**
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,

Ketua

Anggota

Dr. Ir. Mujahid, SE., M.M

Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Pascasarjana



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si
FAKULTAS PASCASARJANA
PRODI MAGISTER MANAJEMEN STRATEGIS



Dr. Ir. Mujahid, SE., MM
FAKULTAS PASCASARJANA

TESIS

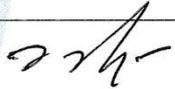
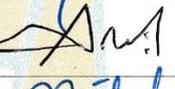
PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA

Disusun dan diajukan oleh

HIPZI RAHMADIN NOOR
2230232083

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal **10 Mei 2024** dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Dewan Penguji,

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Ir. Mujahid, SE., M.M	Ketua	
2	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si	Sekretaris	
3	Dr. Abdul Samad A, SE, M.Si	Anggota	
4	Dr. H. Syamsuddin Bidol, MM	Anggota	
5	Dr. Sri Adrianti Muin, SE., M.Si	Anggota	

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Fajar




FAKULTAS PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Hipzi Rahmadin Noor
Nomor Induk Mahasiswa : 2230232083
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara”** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan, atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Mei 2024
Yang menyatakan,



Hipzi Rahmadin Noor

PRAKATA

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara**”, dapat terselesaikan sesuai dengan rencana, baik secara materi maupun target waktunya. Tak lupa juga penulis panjatkan Shalawat serta salam bagi junjungan Nabi Muhammad SAW yang menjadikan pedoman bagi kehidupan umat muslim di seluruh dunia.

Tesis ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana di Universitas Fajar Makassar. Selanjutnya, kami menyampaikan ucapan terima kasih, apresiasi dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bimbingan, dukungan dan partisipasi dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari *Civitas Academica* Universitas Fajar.
2. Dr. Ir. Mujahid, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar dan Dosen Pembimbing I, atas bantuan, arahan dan bimbingan.

3. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, SE., M.Si. sebagai Penasihat Akademik, Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar dan Dosen Pembimbing II atas bantuan, bimbingan dan arahnya.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar dan jajaran staf administrasi pada Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Fajar, atas ilmu dan fasilitasi yang diberikan selama mengikuti proses perkuliahan serta selama menyusun tesis ini.
5. Seluruh Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Fajar RPL Kabupaten Penajam Paser Utara atas bantuan dan dukungannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun tesis ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi perbaikan sangat bermanfaat bagi kami. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya Kantor Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara dan para pembaca sehingga menjadi inspirasi untuk mengembangkan inovasi pelayanan yang lebih baik.

Penajam, 2024

Penulis

ABSTRAK

Hipzi Rahmadin Noor, 2024. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara (Mujahid dan Nurmadhani Fitri Suyuthi)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Dalam Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar sejalan dengan tugas pokok dan Fungsi BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara. Ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah adanya penilaian kinerja kantor dalam bentuk Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pemerintahan pada umumnya. Penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 38 orang pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu model analisis deskriptif dan model analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Pada Disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Hasil koefisien determinasi (46,2%) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) berada pada persentase yang kecil dan masih terdapat variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Hipzi Rahmadin Noor, 2024. *The Influence of Competency and Work Discipline on the Performance of Employees at the North Penajam Paser Regency Planning, Research and Development Agency (Mujahid dan Nurmadhani Fitri Suyuthi)*

This research aims to determine the influence of competency and work discipline on the performance of North Penajam Paser Regency Planning, Research and Development Agency employees. Efforts to improve employee performance need to be carried out through further research into the factors that influence employee performance so that they are in line with the main duties and functions of BAPELITBANG North Penajam Paser Regency. The measure of success in achieving goals is the assessment of office performance in the form of maximum Employee Performance Standards (SKP) in accordance with established standards such as government office standards in general. The research used is quantitative. The data collection technique used was distributing questionnaires to 38 employees as research samples. The analytical tools used are descriptive analysis models and multiple linear analysis models. The research results show that the competency variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). In work discipline, there is a positive and significant influence of the discipline variable (X2) on employee performance (Y). The results of the coefficient of determination (46.2%) show that the ability of the independent variables (competence and work discipline) in explaining the dependent variable (employee performance) is in a small percentage and there are still other variables that are not included in this research.

Keywords : *Competence, Work Discipline, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori dan Konsep	12
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pemikiran	51
D. Hipotesis	52
E. Operasional Variabel penelitian	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
A. Ruang Lingkup Penelitian	57
B. Populasi dan Teknik Sampel	58

C. Jenis dan Sumber Data	59
D. Teknik Pengumpulan Data	61
E. Instrumen Penelitian.....	62
F. Analisis Data	68
G. Metode Analisis Regresi Berganda	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Umum Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara	72
B. Karakteristik Responden	72
C. Hasil Analisis Data.....	74
D. PEMBAHASAN	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3. 1 Penilaian Pengukuran Likert.....	63
Tabel 3. 2 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas.....	67
Tabel 3. 3 Klasifikasi TCR	68
Tabel 4. 1 Analisis Descriptif	75
Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)	81
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	82
Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	83
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	84
Tabel 4. 6 Uji Normalitas	86
Tabel 4. 7 Uji Multikolonieritas.....	87
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi.....	90
Tabel 4. 11 Uji f (Uji Simultan).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4. 1 Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Gambar 4. 2 Presentase Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara berdasarkan Gender	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek yang menjadi perhatian dan penting dalam organisasi adalah aspek sumber daya manusia (SDM). Tentu saja dikarenakan SDM berperan dalam melaksanakan semua fungsi manajemen organisasi, sehingga menjadikan organisasi dapat beroperasi secara efektif juga efisien. Di satu sisi, lingkungan organisasi yang senantiasa mengalami perubahan tentu membutuhkan SDM handal yang dapat mengantisipasi perubahan tersebut, sehingga kinerja organisasi yang ditetapkan dapat tercapai. Sependapat dengan apa yang dikemukakan Tampubolon (2004) dalam (Muin, Anwar, & Suryani, 2023) bahwa pencapaian kinerja organisasi ditentukan melalui pencapaian kinerja individu. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan tentu akan berupaya terus menerus untuk mencapai peningkatan kinerja individunya. Salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga setiap individu dapat merasa nyaman dalam bekerja lingkungan kerja, faktor kompetensi juga tidak kalah penting dalam mencapai kinerja individu atau karyawan. kompetensi dapat memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja atau performance seorang karyawan. Bahkan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi penetapan strategi secara menyeluruh dalam

organisasi, karena kompetensi terkait dengan keterampilan dalam bekerja serta karakter kepribadiannya serta berdampak pada bagaimana individu menyelesaikan seluruh proses operasi dalam suatu organisasi (Muin et al., 2023).

Reposisi peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kebutuhan mendasar dan merupakan langkah strategis dalam menjalankan organisasi yang diarahkan pada pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian, organisasi mampu mempertahankan eksistensinya sebagai sumber kehidupan dan kesejahteraan pegawainya dalam jangka panjang sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara (Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki, 2022).

Hasibuan dalam Novriansyah et al., (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat - pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang

dicapai oleh seseorang (pegawai) di dalam melakukan tugas dan Tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019). kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan Oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi(Trisdiana, Sutrisna, & Karmila, 2023).

Maju dan berkembang organisasi selalu membuat komitmen sebagai ukuran keberhasilan organisasi sasaran. Di bidang sumber daya manusia komitmen manajemen memainkan peran peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi sasaran. Setiap organisasi membutuhkan individu sumber daya manusia yang mempunyai komitmen seperti semangat kerja, integrasi, transparansi dan kode etik. Itu prinsip komitmen organisasi terkait dengan semangat kerja menurut Rivai (2006) bahwa "*that commitment is built on the principle of morale in the form of encouragement from within, psychology of potential and the existence of a work ethic that spurs a person to develop his enthusiasm as a commitment to achieving organizational goals*". Kompetensi adalah bagian dari ilmu manajemen yang perlu dilakukan

diamati untuk melihat keberhasilan seseorang sumber daya manusia dan prestasinya tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Pengertian Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan(Siti Zulaikah, Mukyadi Hamid, 2022).

Kompetensi pegawai yang kurang mengakibatkan pencapaian kinerja yang seharusnya dapat dicapai menjadi kurang. Selain itu, pemahaman mereka terhadap tugas pokok dan fungsi tidak mendalam dan tidak membuahkan inovasi-inovasi yang diharapkan pimpinan. Pekerjaan dilakukan berdasarkan kinerja yang telah dilakukan sebelumnya. Fenomena kompetensi terindikasi dari kurangnya tingkat keterampilan pegawai terutama pada bidang Teknologi dan Informasi (TI), para pegawai belum bisa memanfaatkan teknologi secara maksimal. Selain keterampilan dalam bidang TI.

Disisi lain, disiplin kerja merupakan faktor dalam mencapai prestasi dan produktifitas yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dengan melalui manajemen yang benar setidaknya akan memudahkan pengelolaan disiplin kerja pegawai. Peneliti mengamati sebuah

fenomena yang terkait dengan disiplin pegawai di Bapelitbang Penajam Paser Utara. Kondisi yang terjadi di Bapelitbang Penajam Paser Utara adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa pegawai merasakan kelelahan, kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada waktu jam kerja hanya untuk mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan hanya untuk merokok.

Upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar sejalan dengan tugas pokok dan Fungsi Bapelitbang Kabupaten Penajam Paser Utara. Ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah adanya penilaian kinerja kantor dalam bentuk Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pemerintahan pada umumnya.

Peneliti mengamati sebuah fenomena yang terkait dengan kinerja Bapelitbang Kabupaten Penajam Paser Utara. Beberapa pegawai ditemukan tidak mencapai target kerja sebagaimana yang ditetapkan tiap bulan oleh manajemen, beberapa pegawai masih melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga sering mendapat evaluasi dari pihak manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada pekerjaan mendatang dan beberapa pegawai juga ditemui mengalami kesulitan jika harus dipekerjakan dalam sebuah tim. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beberapa permasalahan berkaitan dengan

kinerja pegawai.

Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara, dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 39 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berasal dari pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SLTA hingga pegawai dengan tingkat pendidikan pasca sarjana (S2), sebagaimana terlibat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	6	15,38
2	D3	1	2,56
3	S-1	26	66,67
4	S-2	5	12,82
5	S-3	1	2,56
Jumlah		39	100,00

Sumber : Sekretariat BAPELITBANG Kab. PPU

Tabel 1.1 memperlihatkan komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan S-1 lebih dari separuh jumlah pegawai yaitu sebanyak 26 orang atau 66,67%, selanjutnya tingkat pendidikan SLTA sebanyak 6 orang atau 15,38%, S-2 sebanyak 5 orang atau 12,82%, D3 sebanyak 1 orang atau 2,56%, dan S-3 sebanyak 1 orang atau 2,56%, hal ini memperlihatkan tingkat pendidikan instansi ini relatif sudah memiliki sumber daya manusia yang cukup memadai, sehingga kondisi ini berpotensi berpengaruh

dalam tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara perencanaan pembangunan daerah serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi misi dan tujuan organisasi pemerintahan.

Hubungan organisasi dengan pegawainya (pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara juga terdapat beberapa penghambat, dimana peran organisasi belum maksimal dalam mendorong kuantitas dan kualitas output dari kinerja pegawai, begitu pula dengan pegawainya belum maksimal memahami perannya dalam organisasi dan masih kurang bersemangat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fakta dan observasi yang diperoleh di lapangan, kinerja pegawai Bapelitbang Kabupaten Penajam Paser Utara masih kurang optimal diantaranya yang berhubungan dengan kompetensi adalah masalah kemampuan pegawai yang tidak berkompeten di bidangnya sehingga kinerja yang diberikan tidak optimal. Adapun hal yang mendasari masalah yang muncul diantaranya, adanya mutasi yang terjadi dalam organisasi, kurangnya pegawai yang diikutkan diklat dan pelatihan-pelatihan sehubungan dengan tugas pokoknya, Hal lainnya adalah koordinasi antara bidang di bapelitbang tidak optimal sehingga data yang diperoleh masih tidak berkesinambungan antara bidang yang satu dengan bidang lainnya, pegawai kurang teliti dalam mengerjakan tugas. Ketelitian yang kurang dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelola data sehingga

banyak koreksi dari atasan. Terkait dengan disiplin kerja, masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor, adanya pegawai yang keluar masuk pada saat jam kerja, dan adanya pegawai yang tidak berada di tempat ataupun diruangannya melainkan melakukan aktifitas yang tidak produktif sesuai dengan tuntutan kerjanya masing-masing sehingga membuat pekerjaan pegawai tertunda, bahkan masih ditemukan pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dengan meninggalkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan melimpahkannya pada pegawai lainnya.

Secara empiris sebagaimana diuraikan diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variable - variabel diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja pegawai dari sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor - faktor tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu,

penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara” kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan perangkat daerah dan membawa kemajuan bagi pembangunan daerah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompetensi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian, diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti dan pegawai. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi pemerintahan, kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja serta bekerja secara efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori dan Konsep

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber - sumber lainnya. Dalam kegiatan Instansi perdesaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan suatu kegiatan perdesaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan -tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya - upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif(Nursauli Sitompul, Ali, & Rialmi, 2021).

Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga.

menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia :

a. Perencanaan (*Planning*):

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantupemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkannasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*):

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginyakedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Direkting*):

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar merekasadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*):

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

2. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan yang dimiliki karyawan dan termasuk juga kemampuan serta keterampilan yang membedakan tingkat perilakunya dalam bekerja sehingga diharapkan mampu berkinerja unggul. Kompetensi adalah kemampuan kerja seorang karyawan karena memiliki keahlian dan keterampilan sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara profesional. Kemudian kompetensi juga disebutkan sebagai sesuatu yang identik dengan karyawan yang dapat berkinerja bekerja lebih baik, konsisten dan juga lebih efektif (Muin et al., 2023).

Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial

manunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasarkan profesi di bidang teknis tertentu. Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan 14 pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Kusumawardana, 2023).

Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (soft skill), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi. Kompetensi SDM bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai.

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua yakni soft skill dan hard skill. Soft skill didefinisikan oleh Spencer dan Spencer dalam penelitian Priyono dkk (2021) yakni karakteristik dasar pegawai yang kaitannya dengan efektivitas kinerja maupun kinerja superior dalam pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2015) berpendapat mengenai soft kompetensi sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana soft kompetensi juga menjadi bagian dari karakteristik paling mendasar yang dapat dikaitkan pada proses peningkatan kinerja seorang pegawai sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim (Hikmah, Guntur Suryo Putro, Arfiyany, & Awisna, 2023).

Soft kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna soft kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Beti, 2016).

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana

proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah keluaran (result) yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya (Sriathi, 2012).

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan Intelligence Quotient (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. Hard skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). Hard skill dapat dinilai dari technical test atau practical test. Hard skill dapat terlihat dari Intelligence Quotient Thinking yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas.

Spencer dan Spencer (dalam Susi Hendriani et al, 2013) mengelompokkan tiga tingkatan soft skill yaitu:

1. *Behavioral Tools*

- a. Knowledge merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. Skill merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu

dengan baik. Misalnya, mewawancarai dengan efektif dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. Social Role merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
- b. Self Image merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan harga dirinya.

3. *Personal Characteristic*

- a. Traits merupakan aspek tipikal berperilaku misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- b. Motive merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

Secara kontekstual, beberapa peneliti menggunakan konsep hard skill pada khususnya keadaan manajemen. (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) umumnya merujuk pada hard skills dalam konteks manajemen sebagai kemampuan:

- 1) Melaksanakan proses kerja
- 2) Mengikuti prosedur
- 3) Penggunaan alat penunjang kerja
- 4) Teknik menyelesaikan pekerjaan

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut (Inaray, Nelwan, & Lengkong, 2016) :

- 1). Keterampilan menjalankan tugas (task-skills), yaitu

keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

- 2). Keterampilan mengelola tugas (task management skills), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya. 17
- 3). Keterampilan mengambil tindakan (contingency management skills), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
- 4) Keterampilan bekerja sama (job role environment skills), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- 5) Keterampilan beradaptasi (transfer skill), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual .
- 3) Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

- 4) Karakteristik kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- 8) Budaya organisasi
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut:

1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep diri Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) Keterampilan Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Indikator kompetensi

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46

A tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut(Basori, Wawan Prahiawan, & Daenulhay, 2017):

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya pada bidang olahraga. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang pramuwisata. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi pemerintah. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relative berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan

efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. (Galih et.al, 2018). Disiplin merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin itu sendiri sebenarnya adalah ketaatan terhadap aturan (Palembai, Rahman, & Jusriadi, 2020).

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu,

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

b. Dampak-dampak Disiplin Kerja

Menurut Leteiner dan Levin (1995) menyatakan disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu kerja kemampuan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan serta semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Individu yang mempunyai disiplin kerja akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja

secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama(Hidayat, 2021)

Dampak dari individu yang mempunyai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
2. Semangat kerjanya baik.
3. Menggunakan perlengkapan organisasi hati-hati dan menghasilkan jumlah.
4. Kualitas pekerjaan memuaskan. Disiplin kerja berdampak seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Kinerja Pegawai

(Kartika & Sugiarto, 2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan

unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi.

Dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

(Pramesthi, Hartati, & Rahatmawati, 2020) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Pramularso, 2022) menyatakan kinerja dapat diartikan hasil dari suatu proses yang diukur berdasarkan kesepakatan

sebelumnya. Hasil yang diukur adalah pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja pegawai dapat menunjukkan kualitas seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, serta ide dan kreativitas pegawai dalam teamwork untuk pelaksanaan tugas ataupun secara individu. Pencapaian kinerja pegawai secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas SDM pegawai yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain (Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus, 2024)

Kinerja pegawai juga dapat dijadikan sebagai pencapaian serta hasil dari pelaksanaan serangkaian tugas (Hardiyono et al., 2017). Seorang pegawai berkinerja baik ketika mampu menyelesaikan pekerjaan yang sama atau melebihi standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Organisasi yang sukses dan efektif adalah organisasi dengan individu yang memiliki kinerja baik.

Pegawai yang bekerja di suatu organisasi dengan kinerja yang baik maka efektivitas atau keberhasilan suatu organisasi akan tercapai. Untuk mengetahui keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan bahkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Pertwi, Panorama, & Azwari, 2020)

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi/perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna

dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan para pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi beberapa elemen diantaranya:

- 1). Kuantitas dari hasil,
- 2). Kualitas dari hasil,
- 3). Ketepatan waktu dari hasil,
- 4). Kehadiran, dan
- 5). Kemampuan bekerja sama.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Cara pengukuran dan indikator kinerja menurut (Dharma, 2003) adalah sebagai berikut:

- 1). Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2). Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat

kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) Inisiatif yaitu daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan dan selalu mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan.
- 4) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar bermanfaat ketika bekerja.

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai memiliki indikator-indikator yang digunakan untuk Menilainya sebagai berikut(Kompetensi, Dan, & Kerja, 2018) :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Aparatur Sipil Negara

Aparatur yang baik adalah yang mampu memberi kepada masyarakat apa yang mereka butuhkan bahkan sebelum masyarakat itu sendiri memintanya. Dalam keadaan seperti ini, hati nurani aparatur pemerintahan adalah hati nurani dari masyarakat itu sendiri. Aparatur pemerintah pusat maupun daerah harus mengubah posisi dan peran dalam memberikan pelayanan publik yaitu dari yang suka mengatur dan memerintah berubah menjadi suka melayani; dari yang suka menggunakan pendekatan kekuasaan berubah menjadi suka menolong menuju ke arah yang fleksibel, kolaboratis dan dialogis dan dari caracara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistis pragmatis(Lianasari & Ahmadi, 2022).

Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, eksistensi Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan

publik yang dibuat pejabat pembina; pelayan Publik yang berkualitas dan profesional; dan perekat dan pemersatu bangsa. Menurut Rakhmawanto (2015) jabatan dalam ASN terdiri dari Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan 11 keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Administrasi terdiri atas 3 (tiga) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Administrator; (b) Jabatan Pengawas; (c) Jabatan Pelaksana. Jabatan Fungsional terdiri atas 2 (dua) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Fungsional Keahlian (Utama, Madya, Muda, Pertama); (b) Jabatan Fungsional Keterampilan (Penyelia, Mahir, Terampil, Pemula). Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas 3 (tiga) tingkatan jabatan, yaitu; (a) Jabatan Pimpinan Tinggi Utama; (b) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; (c) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Perubahan kebijakan SDM menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Nasional adalah:

1. Karier ditentukan berdasarkan komitmen terhadap kinerja bukan hanya kedudukan;

2. Pangkat melekat pada jabatan bukan pada orang;
3. Remunerasi ditentukan pada kinerja bukan semata pada Jabatan saja;
4. Kedudukan dalam jabatan didasarkan pada:
 - a. Standar Kompetensi;
 - b. Pengembangan Kompetensi bagi PNS & PPPK dalam rangka meningkatkan Profesionalisme;
 - c. Pembatasan masa jabatan (5 Tahun);
 - d. Rekrutmen terbuka untuk JPT;
 - e. ASN dinamis mengikuti tupoksi yang dinamis;

Organisasi pemerintah layaknya organisasi pada umumnya menuntut adanya profesionalisme ASN sebagai kunci keberhasilan bagi proses penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu profesionalitas pegawai ASN perlu dikembangkan dan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Isu negatif terhadap profesionalisme khususnya pada aspek kualitas dan kinerja ASN perlu direspon positif dengan melakukan evaluasi. Publik memandang pada umumnya problem profesionalisme ASN dapat dilihat dari kurangnya integritas ataupun rendahnya kompetensi (Wahyuni et al., 2019).

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah

dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Organisasi pemerintah layaknya organisasi pada umumnya menuntut adanya profesionalisme ASN sebagai kunci keberhasilan bagi proses penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu profesionalitas pegawai ASN 12 perlu dikembangkan dan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah. Isu negatif terhadap profesionalisme khususnya pada aspek kualitas dan kinerja ASN perlu direspon positif dengan melakukan evaluasi. Publik memandang pada umumnya problem profesionalisme ASN dapat dilihat dari kurangnya integritas ataupun rendahnya kompetensi (Wahyuni et al., 2019)

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai

ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Gambaran mengenai perilaku Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik sering menjadi sebuah perbincangan yang menarik di masyarakat sebagai penerima layanan, sering kita jumpai warga/masyarakat ketika telah berurusan dengan pihak instansi mana pun pasti hal yang dinilai lebih awal tentang perilaku pegawai dalam memberikan layanan, perilaku Aparatur Sipil Negara merupakan tolak ukur utama tercapainya pelayanan prima dan merupakan suatu penilaian terhadap kinerja pemerintah yang paling sering dilihat dengan kasat mata. Masyarakat dapat menilai langsung kinerja pemerintah berdasarkan pelayanan yang diterimanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Para pelayan publik baik dari jabatan struktural yang 13 paling tertinggi sampai paling bawah bahkan sampai staf loket pelayanan pun memiliki tanggung jawab yang besar terhadap publik dan tentunya sikap dan perilaku mereka kepada publik/masyarakat juga merupakan penentu keberhasilan mereka kepada masyarakat sebagai konsumen pelayanan (Amir et al., 2019).

Notoatmodjo (2011) mengemukakan indikator atau dimensi-dimensi Perilaku Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan dapat dinilai dari:

- 1) Menerima (*Receiving*)
- 2) Merespon (*Responding*)
- 3) Menghargai (*Valuing*)
- 4) Bertanggung jawab (*Responsible*) terhadap pengguna layanan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2020	Cahya Pertiwi, Maya Panorama, Peny Cahaya Azwari	Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa independensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

				<p>auditor; kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor; komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p>
2	2022	Meta Lianasari, Slamet Ahmadi	<p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening</p>	<p>hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja,</p>

				kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
3	2018	Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan $P=0,488 > 0.05$

			Provinsi Sulawesi Selatan	<p>dengan nilai koefisien sebesar 0,079, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P=0.000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,168 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.</p>
--	--	--	---------------------------	---

4	2021	K.D.Krisnawati dan I.W.Bagia	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.
5	2023	Rendi Trisdiana, Arga Sutrisna dan Mila Karmila	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya.

				Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya
6	2018	Kurniasari & Rofiaty	Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawa	Komitemen organisasional menunjukkan peran mediasi secara penuh (complete) dalam memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Waluyo Jati Kraksaan.
7	2016	Mudayana & Suryoko	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh mediasi/intervening motivasi kerja dalam hubungan kompetensi dan

			melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)	kompensasi terhadap kinerja karyawan
8	2022	Didi Wandu dan Ahmad Maulana Hakiki	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak	Hasil pengujian didapatkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Pengujian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. Sedangkan hasil pengujian

				didapatkan bahwa kompetensi dan disiplin kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak
9	2019	Pramukti	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan

				<p>terhadap kinerja pegawai, kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir secara langsung berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, kompetensi secara tidak langsung langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan</p>
--	--	--	--	--

				kinerja pegawai, dan pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai
10	2019	Sampunto	Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak)	Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
11	2019	Sari & Trifiyanto	Pengaruh Kompetensi Dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai BLUD Melalui Motivasi Kerja Sebagai	Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

			Variabel Intervening (Studi pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Kebumen	
12	2022	Eigis Yani Pramularso	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	2017	Yamali	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta	Kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, artinya

			Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi	bahwa peningkatan Kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi
14	2021	Rahmat Hidayat	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja

				<p>berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.</p>
15	2021	Sophia Nursauli Sitompul, Syarif Ali dan Zackaria Rialmi	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Ri	Hasil dari penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah di paparkan, maka dengan ini dapat ditarik beberapa simpulan

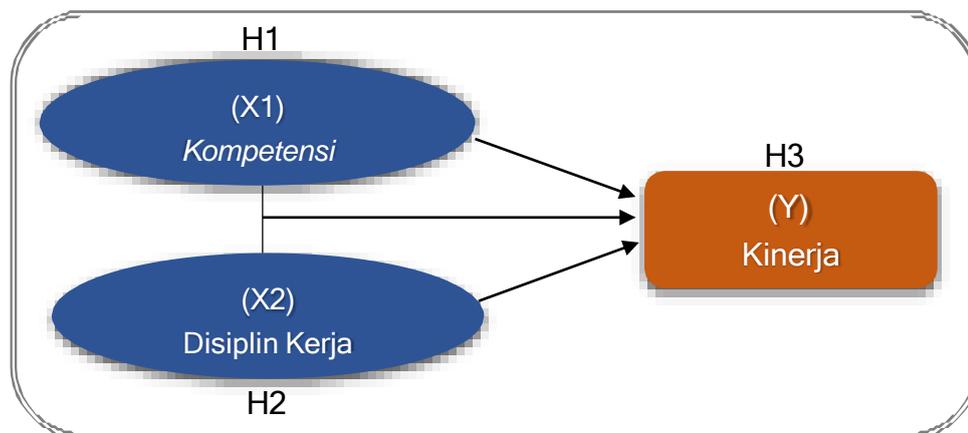
				<p>diantaranya:</p> <p>Pertama, kompetensi dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Kedua, disiplin kerja dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan</p>
--	--	--	--	---

				<p>Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya. Ketiga, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI.</p>
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2014:60) Pengertian Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu kompetensi, disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Kompetensi diasumsikan mempengaruhi kinerja, disiplin kerja diasumsikan mempengaruhi kinerja, dan kompetensi dan disiplin kerja secara bersama sama di asumsikan mempengaruhi kinerja. Dengan berpijak pada teori yang diungkapkan sebelumnya. Berdasarkan sifatnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja, dan disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan asimetris. Hubungan asimetris berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependennya (kinerja) namun tidak sebaliknya. Dijelaskan dalam bagan berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mendapatkan hasil Hipotesis dinotasikan sebagai berikut:

H1 = Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H3 = Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

E. Operasional Variabel penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci, meliputi nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan skala.

Tabel 2. 2 Operasionalisasi Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Definisi Operasional Indikator Variabel	Pengukuran
	Kompetensi (X ₁)	kemampuan kerja setiap pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.	1.Keterampilan	Keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan	5 point skala likert
			2. Pengetahuan	Pengetahuan pegawai mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan	5 point skala likert
			3.Perilaku	Pola tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur dinas	5 point skala likert

	Disiplin kerja (X ₂)	kepatuhan dan taat kepada peraturan dan norma yang telah ditetapkan kepada perusahaan mengenai kewajiban dan larangan	1. Taat terhadap aturan waktu,	Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.	5 point skala likert
			2. Taat terhadap peraturan	Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.	5 point skala likert
			3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.	5 point skala likert
	Kinerja (Y)	perilaku nyata yang ditampilkan setiap	1. Kualitas Kerja	Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan	5 point skala likert

		orang sebagai		volume kerja.	
		prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan	2. Kuantitas Kerja	volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan	5 point skala likert

			3. Ketepatan waktu	Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.	
			4. Kerjasama tim	Karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat	

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Objek yang dilakukan pada penelitian ini yaitu Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara. Suatu organisasi atau lembaga yang bergerak pada bidang Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah. Lembaga tersebut telah berdiri sejak terbentuknya Kabupaten Penajam Paser Utara Tahun 2002 yang semula bernama Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara beralamat di Jl. Propinsi Km. 09 Nipah – nipah Kecamatan Penajam.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian dirumuskan dengan tujuan untuk memperoleh arah yang jelas dan target yang ingin dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian terumuskan dengan baik, maka penelitian dan pemecahan masalah akan menghasilkan output yang berkualitas.

Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka dan statistik. Metodologi penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga

pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Penelitian ini menguji pengaruh 3 (tiga) variabel yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:15) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Teknik Sampel

Sebelum menentukan penentuan data, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan Sampel.

Populasi ialah sekelompok orang, peristiwa, atau gejala yang berupa objek atau subjek yang menunjukkan ciri-ciri tertentu dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah bidang generalisasi dimana terdapat subjek dan subjek dengan ciri dan

karakteristik peneliti, dan dapat ditarik kesimpulan. Oleh karena itu, populasi adalah suatu objek atau subjek yang memiliki kondisi tertentu dalam survei. Populasi yang dicakup oleh survey ini adalah seluruh pegawai ASN Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu 38 orang sehingga total jumlah populasi adalah 38 responden.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Jika populasi yang diteliti sangat besar, maka cukup diambil sampel dari populasi yang ada yang diteliti (Bungin, 2018). Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Objek yang akan di diteliti adalah pegawai ASN yang terdaftar di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu sejumlah 38 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja

sebagai variabel bebas (independent), dan Kinerja sebagai variabel terikat (dependent).

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini

dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu dokumentasi, literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesar yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban

permasalahan yang dicari.

2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperlukan dalam penelitian. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti laporan kegiatan organisasi serta dokumen lainnya yang relevan dengan kepentingan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk alat bantu yang dipilih agar mendapatkan hasil dari sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2019, hlm.102) "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan instrumen berupa kuisioner/angket yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan langsung kepada responden (pegawai). Menurut Sugiyono (2019, hlm.142) "Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Angket yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berupa angket kepuasan tertutup, sejalan dengan yang diungkapkan oleh Suherman dan Rahayu (2015,

hlm.117) mengungkapkan bahwa “angket tertutup adalah pernyataan/pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan cara responden memilih serangkaian jawaban yang telah disediakan oleh peneliti”.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisioner dengan rumus modifikasi Skala Likert yang disajikan dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (ST), Setuju (S), Netral/Ragu-ragu (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan skala likert bertujuan untuk mengukur sikap, anggapan, tanggapan individu atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2019, hlm.139). Adapaun scoring untuk masing-masing alternatif jawaban dari instrumen ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Penilaian Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun benar-benar

instrumen baik. Karena baik buruknya suatu instrumen ditunjukkan dari kesahihan (validitas) dan juga kehandalan (reliabilitas). Tujuan dilakukan uji coba instrumen ini yaitu untuk mengetahui tingkat keterbacaan (*readability*) kuesioner yang telah disusun peneliti. Adapun hasil dari uji coba instrumen yaitu mencakup dari validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah sebuah instrumen layak digunakan. Dimana dalam uji validitas ini dapat dilihat apakah suatu instrumen dapat atau tidak digunakan dalam mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2019, hlm.267) mengungkapkan bahwa “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

Menurut Arikunto (2011, hlm. 211) mengungkapkan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.”

Jadi instrumen yang valid berarti alat yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Instrumen

dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019, hlm. 121).

Dalam penelitian ini uji coba instrumen dilakukan terhadap item-item pernyataan yang terdapat pada kuesioner/angket. Dengan cara mengkorelasikan skor-skor item terhadap total skor itemnya melalui pendekatan analisis *pearson product moment* menggunakan software Microsoft Excel 2013. Untuk menyatakan hasil analisis validitas atau kesahihan instrumen dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Butir soal dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel adalah nilai patokan statistik yang terdapat dalam nilai-nilai r *product moment*. Untuk mencari tingkat validitas suatu tes menggunakan pendekatan statistika dalam Darajat & Abduljabar (2014, hlm. 107) sebagai berikut:

Rumus korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Korelasi antara variabel X dan Y (kriteria)

N : Jumlah subjek

ΣX : Jumlah skor variabel X ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah dari kuadrat skor-skor X

ΣY^2 : Jumlah dari kuadrat skor-skor Y

ΣXY : Jumlah dari perkalian skor X dengan Y

$\Sigma(X)^2$: Jumlah skor X dikuadratkan

$\Sigma(Y)^2$: Jumlah skor Y dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas berasal dari kata reliability berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok sampel yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri sampel memang belum berubah (Matondang, 2009, hlm.93).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan computer program IBM SPSS. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumus perhitungan

Alpha Cronbach menurut Darajat & Abduljabar (2014, hlm. 69), yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Jumlah butir soal

s_i^2 : Varians butir soal

s_t^2 : Varians skor total

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reabilitas instrument yang diperoleh sesuai dengan table dibawah ini (Agnasyah, 2016):

Tabel 3. 2 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Interpretasi Reliabilitas
$0,81 < r \leq 1,00$	Sangat tinggi
$0,61 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,41 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,21 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,21$	Sangat Rendah

F. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum. TCR Analisis statistik dilakukan dengan program SPSS versi 26. Untuk mengetahui Tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rata - rata\ skor \times 100}{Skor\ Maksimum}$$

Dimana : TCR = Tingkat Pencapaian Responden

Tabel 3. 3 Klasifikasi TCR

No	Presentase Pencapaian	Kriteria
1	85 % - 100 %	Sangat Baik
2	66 % - 84 %	Baik
3	51 % - 65 %	Cukup
4	36 % - 50 %	Kurang Baik
5	0 % - 35 %	Tidak Baik

G. Metode Analisis Regresi Berganda

Metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas adalah dengan menggunakan metode regresi berganda. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS

(Statistical Package for Social Sciences) untuk windows. Karena peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, maka peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghozali (2013:7) untuk menguji pengaruh satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas dengan menggunakan regresi berganda.

Menurut Widarjono (2010:9) rumus regresi liner berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- X1 : Kompetensi
- X2 : Disiplin Kerja
- a : Konstanta
- b1,b2 : koefisien regresie
- e : Variabel eror

1. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen . Menurut Ghozali (2013:99) cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

- 1) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H0

yang menyatakan $\beta_1 = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.
- 3) Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- 4) Peneliti memakai regresi berganda dengan dua variabel independen dengan estimator β_1 , β_2 , adapun prosedur langkahnya menurut Widarjono (2010:26) sebagai berikut:
 - a) Membandingkan nilai t hitung dengan t kritisnya.
Keputusan menolak atau menerima H_0
 - b) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel H_0 ditolak atau menerima H_a (signifikan)
 - c) Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka H_0 diterima atau menolak H_a (tidak signifikan).

b. Uji statistik F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:100) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013:100).

BAB IV

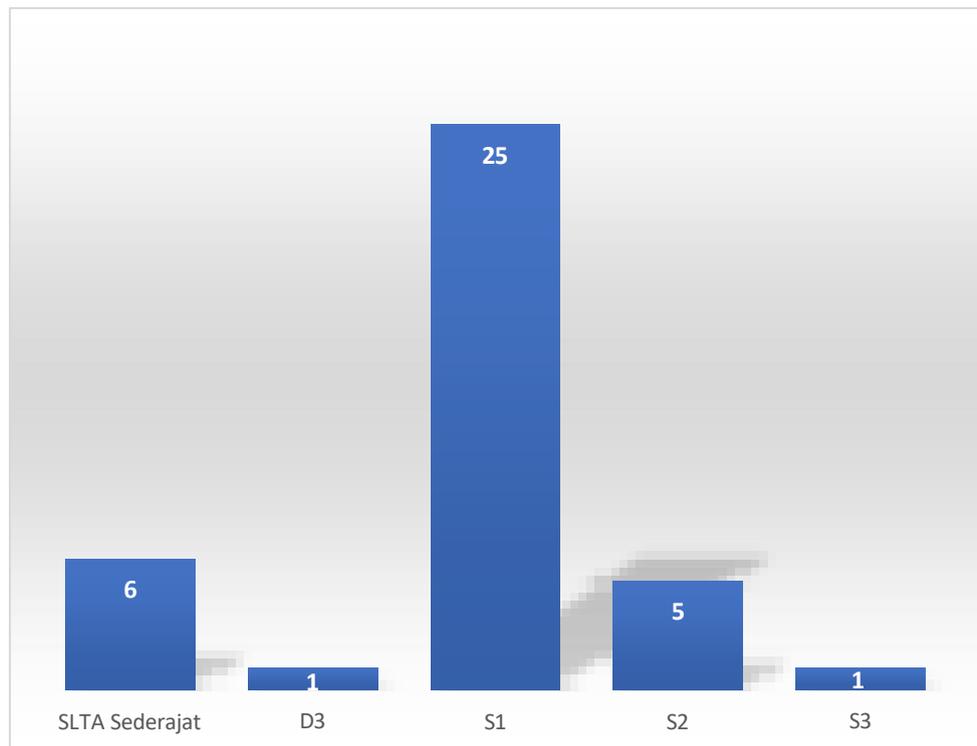
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara

Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) dahulunya dikenal dengan nama BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekertaris. Lembaga ini mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dan penanaman modal (Website Resmi BAPELITBANG Penajam Paser Utara).

B. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden berdasarkan karakteristik atau identitas yang dibutuhkan dalam kuesioner. Karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir. Berikut ialah gambaran umum dari karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu :



Sumber : Sekretariat BAPELITBANG Kab.PPU

Gambar 4. 1 Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.1 karakteristik responden pendidikan terakhir. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir dalam penelitian ini yang pendidikan terakhir untuk SLTA, D3 dan S1, S2 DAN S3. Pendidikan terakhir SLTA yaitu 6 responden, D3 yaitu 1 responden, S1 yaitu 25 responden, S2 yaitu 5 responden dan S3 yaitu 1 responden.



Sumber : Sekretariat BAPELITBANG Kab. PPU

Gambar 4. 2 Presentase Pegawai ASN BAPELITBANG Kabupaten Penajam Paser Utara berdasarkan Gender

Berdasarkan gambar 4.2, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden terdiri dari 30 orang laki-laki (79%) dan 8 orang perempuan (21%) .

C. Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif penelitian ini yang digunakan N, Skor, Mean, TCR serta kategori dari setiap variabel. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan analisis deskriptif terlebih dahulu untuk mengetahui nilai-nilai variabel pada penelitian ini. Berikut ini tabel statistik deskriptif :

Tabel 4. 1 Analisis Descriptif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	N	Skor	Mean	TCR	Kategori
		5	4	3	2	1					
Kompetensi											
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll	40	30	30	3	0	38	416	3,84	83,2	Baik
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	35	30	30	3	0	38	391	3,89	78,2	Baik
3	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya	30	30	35	6	0	38	387	3,58	77,4	Baik
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	25	45	40	5	0	38	435	3,79	87	Sangat Baik

5	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya.	40	30	33	0	0	38	419	3,21	83,8	Baik
6	Saya memiliki keterampilan untuk melaksanakan kerja sama	45	33	23	0	0	38	426	3,21	85,2	Sangat Baik
7	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	35	40	35	0	0	38	440	4,16	88	Sangat Baik
8	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	35	40	25	2	0	38	414	3,89	82,8	Baik
9	Saya selalu bersikap jujur dan kreatif dalam bekerja	25	40	35	2	0	38	394	4,26	78,8	Baik
10	Saya selalu siap membantu rekan lain yang memerlukan bantuan	35	40	30	0	0	38	425	4,24	85	Sangat Baik
Disiplin Kerja											
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	35	30	45	0	0	38	430	4,32	86	Sangat Baik

2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	40	30	35	0	0	38	425	4,11	85	Sangat Baik
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	45	35	10	1	0	38	397	3,97	79,4	Baik
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	40	30	25	2	1	38	400	3,92	80	Baik
5	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan organisasi	35	30	35	0	0	38	400	4,24	80	Baik
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	25	45	35	2	0	38	414	4,16	82,8	Baik
7	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi	35	30	45	2	0	38	434	4,18	86,8	Sangat Baik

8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	35	45	10	0	0	38	385	4,13	77	Baik
9	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin organisasi	45	33	10	0	0	38	387	4,37	77,4	Baik
Kinerja											
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	30	31	40	0	0	38	394	3,92	78,8	Baik
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki kemampuan	30	35	45	1	0	38	427	4,05	85,4	Sangat Baik
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya	40	30	35	0	0	38	425	4,03	85	Sangat Baik

4	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas	20	40	35	1	0	38	367	4,37	73,4	Baik
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	25	35	40	1	0	38	387	4,24	77,4	Baik
6	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan	30	35	40	1	0	38	412	4	82,4	Baik
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	30	40	30	1	0	38	402	4,26	80,4	Baik
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	34	43	31	1	1	38	438	4	87,6	Sangat Baik

9	Saya selalu megoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja	47	30	2	0	0	38	361	4,11	72,2	Baik
10	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik	39	35	32	0	0	38	431	3,92	86,2	Sangat Baik
11	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	25	37	45	1	0	38	410	3,95	82	Baik

Berdasarkan tabel 4.1, Statistik Deskriptif diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Hasil perhitungan Pada variabel pertama yaitu memiliki nilai tingkat pencapaian responden sebesar 82,9 yang berarti Baik. Pada variabel Kedua yaitu memiliki nilai tingkat pencapaian responden sebesar 81,6 yang berarti Baik. Pada variabel Ketiga yaitu memiliki nilai tingkat pencapaian responden sebesar 80,1 yang berarti Sangat Baik.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dipergunakan untuk menunjukkan instrumen pertanyaan, instrumen dapat dikatakan valid ketika r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan tidak valid ketika r hitung \leq r tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Dalam penelitian ini r tabel sejumlah 0,270 yang diperoleh dari $df = (N-2)$ atau $df = (38-2)$, maka nilai $df = 36$ sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,270. Uji validitas yang dipergunakan dengan cara menjumlahkan skor antara masing-masing pertanyaan dengan skor setiap konstruksinya. Hasil Uji validitas untuk masing-masing variabel akan dijelaskan dalam bentuk tabel.

a. Uji Validitas Variabel *Kompetensi* (X1)

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,335	0,270	Valid
2.	X1.2	0,710	0,270	Valid
3.	X1.3	0,445	0,270	Valid

4.	X1.4	0,677	0,270	Valid
5.	X1.5	0,639	0,270	Valid
6.	X1.6	0,591	0,270	Valid
7.	X1.7	0,619	0,270	Valid
8.	X1.8	0,591	0,270	Valid
9.	X1.9	0,390	0,270	Valid
10.	X1.10	0,561	0,270	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel independen *Kompetensi* (X1) seperti pada tabel 4.2 menyatakan bahwa dengan nilai total r hitung pada r tabel lebih besar, maka *Kompetensi* dinyatakan valid. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,270.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0, 691	0,270	Valid
2.	X2.2	0,752	0,270	Valid
3.	X2.3	0,741	0,270	Valid
4.	X2.4	0,708	0,270	Valid
5.	X2.5	0,734	0,270	Valid
6.	X2.6	0,701	0,270	Valid
7.	X2.7	0,652	0,270	Valid
8.	X1.8	0,567	0,270	Valid
9.	X2.9	0,688	0,270	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel independen *Disiplin*

Kerja (X2) seperti pada tabel 4.3 menyatakan bahwa dengan nilai total r hitung pada r tabel lebih besar, maka *variabel Disiplin kerja* dinyatakan valid. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,270.

c. **Uji Validitas Variabel *Kinerja* (Y)**

Tabel 4. 4 Uji Validitas Variabel *Kinerja* (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1	0,332	0,270	Valid
2.	Y2	0,767	0,270	Valid
3.	Y3	0,677	0,270	Valid
4.	Y4	0,684	0,270	Valid
5.	Y5	0,733	0,270	Valid
6.	Y6	0,784	0,270	Valid
7.	Y7	0,482	0,270	Valid
8.	Y8	0,655	0,270	Valid
9.	Y9	0,638	0,270	Valid
10.	Y10	0,752	0,270	Valid
11.	Y11	0,578	0,270	Valid

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel dependen *Kinerja* (Y) seperti pada tabel 4.4 menyatakan bahwa dengan nilai total r hitung pada r tabel lebih besar, maka *variabel Kinerja* dinyatakan valid. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu

0,270.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam bentuk kuesioner dapat dipercaya. Untuk melihat dapat dipercaya atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 reliabilitas kurang dari 0,5 adalah kurang baik, sedangkan 0,6 dapat diterima dan diatas 0,7 adalah baik.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

Var	pha hitung	lpha Croncbach	N of item	terangan
X1	0,714	0,600	10	Reliabel
X2	0,857	0,600	9	Reliabel
Y	0,865	0,600	11	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

1. Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,714. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan dalam variabel X1 tersebut adalah sangat reliabel karena nilai koefisien > dari nilai kritisnya yaitu 0,600 ($0,714 > 0,600$).
2. Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel X2 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,857. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 9

pertanyaan dalam variabel X2 tersebut adalah sangat reliabel karena nilai koefisien > dari nilai kritisnya yaitu 0,600 ($0,857 > 0,600$).

- b. Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengujian reliabilitas terhadap variabel Y memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,865. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 11 pertanyaan dalam variabel Y tersebut adalah sangat reliabel karena nilai koefisien > dari nilai kritisnya yaitu 0,600 ($0,865 > 0,600$).

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik perlu dilaksanakan untuk mengetahui data peneliti sebelum menggunakan teknik regresi. Model regresi yang dikatakan baik ketika dalam data tidak terdapat masalah yang distribusinya normal, uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas penelitian ini menggunakan metode uji *one sample Kolmogorov-smirnov test*. Tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat angka probabilitas p , dengan ketentuan jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$ maka asumsi

normalitas terpenuhi dan jika nilai probabilitas $p < 0,05$ maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,42842173
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,082
Test Statistic		,091
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 : Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan tingkat signifikan sebesar 0,05. Maka asumsi normalitas terpenuhi. Menganalisis hasil nilai *Kolmogorov Smirnov* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi secara normal *Kolmogorov Smirnov* $0,200 > 0,05$. Maka hasil data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah berdistribusi normal dan dapat

digunakan untuk diteliti lebih lanjut.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji serta melihat hasil dari penelitian ini apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolonieritas untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. 7 Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Kompetensi</i>	0,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolonieritas
<i>Disiplin Kerja</i>	0,764	1,309	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen dan nilai *tolerance*. Variabel *Kompetensi* memiliki nilai *tolerance* $0,764 > 0,1$ dan nilai VIF $1,309 < 10$, Variabel *Disiplin Kerja* memiliki nilai *tolerance* $0,764 > 0,1$ dan nilai VIF $1,309 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terjadi perbedaan antar variabel dari satu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk menentukan uji ini menggunakan syarat pengambilan keputusan apabila p value $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika p value $< 0,05$ maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Kompetensi</i>	0,500	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Disiplin Kerja</i>	0,826	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa taraf signifikansi variabel yang bernilai lebih dari 0,05 maka dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menghubungkan antar variabel dependen dengan variabel independen serta dapat menjelaskan karakteristik pada

masing-masing variabel independen.

Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,997	6,879		1,017	,316
	KOMPETENSI	,270	,127	,296	2,127	,041
	DISIPLIN_KERJA	,426	,129	,459	3,299	,002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 6,997 + 0,270X_1 + 0,426X_2 + e$

a. Kompetensi (X1)

Artinya peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dalam satuan unit akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,270 (27%), dengan asumsi variabel lain nilainya constant.

b. Disiplin Kerja

Artinya peningkatan Disiplin Kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja dalam satuan unit akan diikuti dengan peningkatan kinerja

pegawai sebesar 0,426 (42,6%), dengan asumsi variabel lain nilainya constant.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki.

Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,326	3,204
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI				

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,362. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan atau kontribusi variasi perubahan pengaruh variabel independent kompetensi, dan Disiplin kerja dalam pengaruh variabel dependent yaitu, kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 36,2%. Dan sisanya 100% - 36,2% yaitu 63,8% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

c. **Uji T (Uji Parsial)**

Berdasarkan pada Tabel 4.9 yaitu :

$t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 38-3-1$

$0,025 ; 34$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 . Hasil pengujian hipotesis melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

1) H1 Variabel Kompetensi (X1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,041 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,127 > t_{\text{tabel}} 2,032$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y.

2) H2 variabel Disiplin Kerja (X2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,299 > t_{\text{tabel}} 2,032$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y.

d. Uji f (Uji Simultan)

Tabel 4. 11 Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203,852	2	101,926	9,931	,000 ^b
	Residual	359,227	35	10,264		
	Total	563,079	37			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPETENSI						

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung 9,931 dengan nilai signifikansi pengujian yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Disiplin kerja.

D. PEMBAHASAN

Hasil hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Kompetensi dan disiplin kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh (Rumimpunu, Reinhard, 2018) yang menemukan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka

kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya, Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. BAPELITBANG sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Menurut Sudarmanto (2009:32) dalam (Syamsidar, Hakim, & Malik, 2021) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko,

mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (knowledge) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Kompetensi ditinjau dari indikator keterampilan (skills) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Adapun Berdasarkan pada hasil uji statistik t pada tabel 4.8, uji statistik t variabel independent Kompetensi, dengan t hitung sebesar $2.127 > t \text{ tabel } (2,032)$ dan signifikan hitung $0,041 > 0,05$

(5%). Jadi dapat dikatakan bahwa H1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan Penelitian (Beti, 2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. Hasilnya adalah Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Morowali. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel kompetensi ditingkatkan maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja di Kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara. Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara. Adapun berdasarkan Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kompetensi pada kategori Baik , yaitu dengan skor 82,9.

2. Pengaruh Kedisiplinan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Masyjui (2005) dalam (Afandi, 2021) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat

waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan pada hasil uji statistik t pada tabel 4.8, uji statistik t variabel independent Disiplin Kerja, memperlihatkan bahwa peran Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar $3,299 > t$ tabel (2.032) nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikan $< 0,05$. Jadi

dapat dikatakan bahwa H2 diterima, ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga membuktikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di Kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara. Disiplin yang baik menurut (Syafriana, 2017) mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai. Oleh karena itu, seluruh pegawai agar menerapkan disiplin pada pribadinya. Tanpa dukungan disiplin semua pegawai maka sulit tercapainya tujuan organisasi, jadi disiplin adalah kunci tercapainya pencapaian kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian (Yusuf, 2014) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan". Hasilnya menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Penajam Paser Utara. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa Variabel Kedisiplinan pegawai pada

kategori Baik , yaitu dengan skor 82,6..

3. Pengaruh Kompetensi, dan Kedisiplinan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai(Silas, Adolfini, & Lumintang, 2019).

Berdasarkan pada hasil uji f ada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa

nilai F hitung diperoleh sebesar $9,931 > f$ tabel $3,27$ dengan tingkat signifikansi $0,001$. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$ dikatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian Penelitian (Muhammad, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasilnya adalah “Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara Bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil pengolahan dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPELITBANG Penajam Paser Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Dari hasil kedua penelitian didapatkan hasil bahwa pada perhitungan nilai F hitung 9,931 dengan nilai signifikansi pengujian yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi dan variable disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BAPELITBANG Penajam Paser Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai BAPELITBANG Penajam Paser Utara sebaiknya harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai organisasi, baik senior maupun junior secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam organisasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Dengan diketahuinya bahwa kedua variabel yaitu Kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka disarankan untuk melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan aturan kerja yang diarahkan kepada peningkatan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan pengaruh dari Kompetensi dan disiplin kerja sebagai elemen yang memberi dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPELITBANG Penajam Paser Utara.
3. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis, supaya meneliti faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada di BAPELITBANG.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33-46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Basori, M. A. N., Wawan Prahawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149-157. Retrieved from <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Beti, E. (2016). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN MOROWALI. *Jurnal Katalogis*, 4, 133-139.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Didi Wandu, & Ahmad Maulana Hakiki. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22-29. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 313-320. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>
- 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>

- Hikmah, Guntur Suryo Putro, Arfiandy, & Awisna. (2023). Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja : Pengaruh dan Penerapan Pada Karyawan PT Bank Sulselbar Makassar. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 139-153.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459-470.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kompetensi, P., Dan, M., & Kerja, D. (2018). Kompetensi, Kinerja Pegawai, 7, 121-135.
- Kusumawardana, D. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO, 4(3), 1-25.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43-59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Muhammad, andi prayogi. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665-669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Muin, S. A., Anwar, A. F., & Suryani, A. I. (2023). Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jesya Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1296-1308.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1038>

- Nursauli Sitompul, S., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918-928. Retrieved from <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1202>
- Palembai, S., Rahman, M. R., & Jusriadi, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian Dan Pertolongan Makassar. *Competitiveness*, 9(1), 108-123.
- Pertiwi, C., Panorama, M., & Azwari, P. C. (2020). Pengaruh Independensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(2), 343-360. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i2.6360>
- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 47-60. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i1.10910>
- Pramularso, E. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 1-7. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824>
- Rumimpunu, Reinhard, V. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut Effect of Professionalism, Competence and Work Discipline on Employee Performance At Regional Development Plan. *Pengaruh Profesionalisme..... 3358 Jurnal EMBA*, 6(4).

- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630-4638.
- Siti Zulaikah, Mukyadi Hamid, S. A. M. (2022). Improving Makasar Merchant Marine Polytechnic Lecturer Performance for Economic Welfare. *Communicare: Journal for Communication Studies in Africa*, 2(1), 34-41. <https://doi.org/10.36615/jcsa.v2i1.2189>
- Sriathi, A. A. A. (2012). Analisis Kinerja Karyawan Di the Villas Bali Hotel and Spa Kuta, Badung. *Piramida*, 5(2), 1-11.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1-12. Retrieved from <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126-139. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Trisdiana, R., Sutrisna, A., & Karmila, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 67-78. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2241>
- Yusuf, H. T. (2014). Terhadap Kinerja Karyawan PT . Komatsu Remanufacturing Asia Plant, 10(1), 49-58. Retrieved from [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_\(02-07-13-02-20-00\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2013/02/Isi_ejournal_oke_(02-07-13-02-20-00).pdf)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Validitas

Variabel Kompetensi (X1)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,237	,296	-,006	,123	,156	-,014	-,016	-,363*	-,046	,336*
	Sig. (2-tailed)		,146	,067	,970	,457	,342	,935	,921	,023	,783	,036
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	,237	1	,059	,344*	,575**	,519**	,458**	,220	,355*	,444**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,146		,722	,032	,000	,001	,003	,179	,026	,005	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	,296	,059	1	,399*	,133	,102	-,124	,102	-,205	-,092	,438**
	Sig. (2-tailed)	,067	,722		,012	,418	,538	,453	,537	,212	,577	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	-,006	,344*	,399*	1	,379*	,153	,275	,427**	,157	,225	,661**
	Sig. (2-tailed)	,970	,032	,012		,017	,353	,090	,007	,340	,169	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	,123	,575**	,133	,379*	1	,537**	,259	,110	,298	,399*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,457	,000	,418	,017		,000	,112	,505	,065	,012	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	,156	,519**	,102	,153	,537**	1	,449**	,228	,122	,381*	,584**
	Sig. (2-tailed)	,342	,001	,538	,353	,000		,004	,164	,458	,017	,000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	-,014	,458**	-,124	,275	,259	,449**	1	,492**	,534**	,534**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,935	,003	,453	,090	,112	,004		,001	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	-,016	,220	,102	,427**	,110	,228	,492**	1	,341*	,269	,584**
	Sig. (2-tailed)	,921	,179	,537	,007	,505	,164	,001		,034	,097	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	-,363*	,355*	-,205	,157	,298	,122	,534**	,341*	1	,470**	,384*
	Sig. (2-tailed)	,023	,026	,212	,340	,065	,458	,000	,034		,003	,016
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	-,046	,444**	-,092	,225	,399*	,381*	,534**	,269	,470**	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,783	,005	,577	,169	,012	,017	,000	,097	,003		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	,336*	,710**	,438**	,661**	,634**	,584**	,616**	,584**	,384*	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2.7	Pearson Correlation	,553**	,486**	,439**	,133	,504**	,459**	1	,382*	,062	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,005	,421	,001	,003		,016	,708	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	,374*	,268	,418**	,496**	,419**	,392*	,382*	1	,156	,623**
	Sig. (2-tailed)	,019	,099	,008	,001	,008	,014	,016		,344	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation	-,126	-,077	,253	,122	,013	,243	,062	,156	1	,279
	Sig. (2-tailed)	,446	,643	,120	,460	,937	,136	,708	,344		,085
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL	Pearson Correlation	,587**	,674**	,800**	,755**	,741**	,752**	,640**	,623**	,279	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,085	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Y5	Pearson Correlation	,159	,425**	,481**	,582**	1	,526**	,487**	,512**	,534**	,522**	,249	,748**
	Sig. (2-tailed)	,333	,007	,002	,000		,001	,002	,001	,000	,001	,127	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y6	Pearson Correlation	,413**	,685**	,343*	,544**	,526**	1	,198	,530**	,408**	,401*	,595**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,033	,000	,001		,226	,001	,010	,011	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y7	Pearson Correlation	,177	,452**	,354*	,329*	,487**	,198	1	,184	,331*	,231	,105	,513**
	Sig. (2-tailed)	,281	,004	,027	,041	,002	,226		,263	,039	,157	,523	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y8	Pearson Correlation	,308	,333*	,145	,159	,512**	,530**	,184	1	,524**	,585**	,373*	,633**
	Sig. (2-tailed)	,056	,038	,379	,334	,001	,001	,263		,001	,000	,019	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y9	Pearson Correlation	,026	,393*	,528**	,345*	,534**	,408**	,331*	,524**	1	,422**	,010	,606**
	Sig. (2-tailed)	,873	,013	,001	,031	,000	,010	,039	,001		,007	,954	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y10	Pearson Correlation	,018	,450**	,559**	,450**	,522**	,401*	,231	,585**	,422**	1	,465**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,911	,004	,000	,004	,001	,011	,157	,000	,007		,003	,000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y11	Pearson Correlation	,271	,541**	,263	,312	,249	,595**	,105	,373*	,010	,465**	1	,607**
	Sig. (2-tailed)	,095	,000	,106	,054	,127	,000	,523	,019	,954	,003		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOT AL	Pearson Correlation	,395*	,780**	,697**	,695**	,748**	,796**	,513**	,633**	,606**	,719**	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 2 Uji Reliabilitas

Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	10

Variabel Disiplin kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	9

Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	11

Lampiran 3 Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan

Kabupaten Penajam Paser Utara

Dengan Hormat,

Dalam rangka mendapatkan data untuk penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Penajam Paser Utara”, maka bersama ini saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner sebagaimana terlampir.

Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian dan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian, dimana jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Akhirnya berkat bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Hipzi Rahmadin Noor
NIM. 2230232083

DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan perasaan, pendapat dan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda (X atau √).

A. Identitas Responden:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20 - 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun > 50 Tahun
4. Lama Bekerja : 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun
 11 – 15 Tahun 16 – 20 Tahun
 > 20 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat Diploma
 Sarjana (S1) Magister (S2)
 Doktor (S3)

B. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda (X atau √) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan

Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

1. Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk mendukung pekerjaan saya					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
5	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
6	Saya memiliki keterampilan untuk melaksanakan kerja sama					
7	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
8	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
9	Saya selalu bersikap jujur dan kreatif dalam bekerja					
10	Saya selalu siap membantu rekan lain yang memerlukan bantuan					

2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5	Saya selalu mengenakan pakaian					

	kerja atau seragam yang telah ditetapkan organisasi					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan organisasi					
7	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi					
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan					
9	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin organisasi					

3. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
2	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
4	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan					
7	Saya selalu mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
8	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja					

9	Saya selalu megoptimalkan tenaga dan pikiran saya secara penuh untuk efektivitas bekerja					
10	Saya mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik					
11	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi					

Lampiran 4 Proses Pengumpulan Data

