

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN MUARA ENIM**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**TIARA AUDIA  
NPM 1916041031**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN MUARA ENIM**

**Oleh**

**TIARA AUDIA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**Pada**

**Jurusan Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2025**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MUARA ENIM**

**Oleh**

**Tiara Audia**

Pegawai merupakan aset berharga bagi suatu organisasi yang mempunyai fungsi sebagai perencana dan pengontrol kegiatan suatu instansi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintahan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 38 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu seluruh populasi pegawai ASN pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,108 dan kontribusi pengaruh sebesar 24,8%. (2) Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,115 dan kontribusi pengaruh sebesar 21,2%. (3) Terdapat pengaruh positif kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 33,1% dan sisanya 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DPRD SECRETARIAT OFFICE IN MUARA ENIM REGENCY**

**By**

**Tiara Audia**

*Employees are valuable assets for an organization, functioning as planners and controllers of an institution's activities. Essentially, every government institution requires employees with good performance. One of the factors influencing employee performance is competence and work discipline. This study aims to determine the extent of the influence of competence and work discipline on employee performance at the Secretariat Office of the Regional House of Representatives (DPRD) of Muara Enim Regency. The research method used is associative with a quantitative approach. The population consisted of 38 respondents, with a saturated sampling technique involving all civil servant employees at the Secretariat Office of the DPRD of Muara Enim Regency. The results of this study indicate: (1) There is a positive effect of competence on employee performance, with a beta coefficient ( $\beta$ ) of 0.108 and an influence contribution of 24.8%. (2) There is a positive effect of work discipline on employee performance, with a beta coefficient ( $\beta$ ) of 0.115 and an influence contribution of 21.2%. (3) There is a positive effect of competence and work discipline on employee performance, with a combined influence contribution of 33.1%, while the remaining 66.9% is influenced by other factors.*

**Keywords :** *Competence, Work Discipline, Employee Performance*

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN  
MUARA ENIM**

Nama Mahasiswa : **Tiara Audia**

Nomor Induk Mahasiswa : 1916041031

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



1. **Komisi Pembimbing**

**Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.**  
NIP. 19821212 200801 2 017

**Apandi, S.Sos., M.Si.**  
NIP.19620707 198303 1 005

2. **Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

**Meiliyana, S.IP., MA**  
NIP. 19740520 200112 2 002



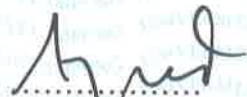
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

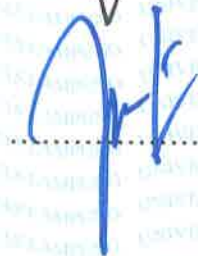
**Ketua : Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si.**



**Sekretaris : Apandi, S.Sos., M.Si.**



**Penguji : Prof. Dr. Yulianto, M.S.**



**2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.**  
**NIP. 19760821 200003 2 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 30 Januari 2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 30 Januari 2025

Yang membuat pernyataan,



Tiara Audia

NPM 1916041004

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dengan nama lengkap Tiara Audia, lahir pada tanggal 6 September 2001 di Muara Enim, Sumatera Selatan. Penulis adalah anak ketiga dari tiga bersaudara, putri dari pasangan bapak Syahrul Azwar dan ibu Munah. Memiliki dua kakak laki-laki kembar bernama Juanda Eka Putra dan Juandi Eki Putra. Penulis pertama kali menempuh jenjang pendidikan di TK Negeri 1 Muara Enim yang diselesaikan pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SD Negeri 17 Muara Enim yang diselesaikan pada tahun 2013. Pada Tahun 2016 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTs Negeri 1 Muara Enim, dan di tahun 2019 menyelesaikan pendidikan di SMK Negeri 1 Muara Enim dengan mengambil jurusan Akuntansi. Pada masa sekolah penulis aktif dalam kegiatan seni dan tergabung dalam Organisasi Seni yaitu Sanggar Tari dan Musik Metanika.

Setelah lulus SMK, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Lampung, terdaftar sebagai Mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tahun 2019 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menempuh pendidikan tinggi, penulis bergabung dalam Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara (HIMAGARA) dan mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas FSPI dan IKAMSUMSEL. Pada tahun 2021 penulis mengikuti kursus SDGs Pengelolaan Kesehatan Universitas Lampung dan mengikuti program Pertukaran Pelajar Bilateral di Universitas Sriwijaya. Pada bulan Januari sampai Februari penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pagardin, Pagar Alam, Sumatera Selatan selama 40 hari. Selanjutnya pada Maret hingga Agustus tahun 2022 penulis melaksanakan Magang Kampus Merdeka di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.



# *PERSEMBAHAN*

*Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, skripsi ini saya persembahkan kepada:

## **Kedua orang tua tercinta**

Bapak (Syahrul Azwar) dan Ibu (Munah), yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan cinta tanpa syarat. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, doa yang tak pernah putus, serta kerja keras yang tak kenal lelah demi kebahagiaan dan keberhasilan Tiara, setiap pencapaian ini tidak akan terwujud tanpa restu serta doa dari kalian.

## **Keluarga tercinta**

Nyai, kakak, ayuk, adik, uwak, mamang, tante, cicik, dan semua keluargaku yang tersayang, yang selalu menjadi sahabat, tempat berbagi cerita, serta sumber semangat di kala saya lelah. Kehangatan dan dukungan kalian menjadi penguat bagi Tiara untuk terus melangkah.

## **Dosen pembimbing dan pengajar**

Yang telah memberikan bimbingan, masukan, serta arahan proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas ilmu yang berharga dan motivasi yang tak ternilai.

## **Sahabat dan teman seperjuangan**

Yang selalu memberikan semangat, tawa, dan bantuan selama masa studi.

## **Almamater tercinta,**

Tempat saya menimba ilmu dan mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi awal dari perjalanan panjang menuju cita-cita dan masa depan yang lebih baik.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim" ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Ita Prihantika, S.Sos., M.A., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Ibu Dewie Brima Atika, S.IP., M.Si., selaku dosen pembimbing utama yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap saran dan ilmu yang diberikan telah menjadi bekal yang sangat berarti bagi saya untuk menyelesaikan karya ini. Semoga kebaikan dan dedikasi Ibu dalam mendidik dan membimbing mahasiswa senantiasa mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

5. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua dalam menyelesaikan skripsi. Terimakasih banyak telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan dukungan, bimbingan dan arahan kepada penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan dan dedikasi Bapak dalam mendidik dan membimbing mahasiswa senantiasa mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.
6. Bapak Prof. Dr. Yulianto, M.S selaku Dosen Penguji, saya mengucapkan terima kasih yang atas kesediaan Bapak memberikan koreksi dan arahan sejak seminar proposal, seminar hasil, hingga terselesaikannya skripsi ini. Masukan-masukan Bapak sangat berharga dan membantu dalam memperbaiki serta menyempurnakan karya ini. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan kesuksesan oleh Allah SWT.
7. Ibu Dr. Susana Indriyati Caturiani, S.IP., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik saya, atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan selama masa studi. Terima kasih atas kesabaran Ibu dalam membimbing saya, memberikan nasihat yang membangun, serta mendukung saya dalam perjalanan akademik hingga saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.
8. Segenap dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara (Prof. Dr. Yulianto, M.Si., Prof. Dr. Bambang Utoyo, Prof. Dr. Noverman Djuadji, M.Si., Prof. Dr. Novita Tresiana, Prof. Dr. Intan Fitri Meutia, Ph.D., Bapak Dr. Dedy Hermawan S.Sos., M.Si., Bapak Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.A.P., Ibu Dewie Brima Atika, S.I.P, M.Si., Bapak Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.P.A., Bapak Syamsul Ma'arif, S.I.P., M.Si., Ibu Devi Yulianti, S.A.N., M.A., Ibu Dr. Dian Kagungan, M.H., Ibu Anisa Utami, S.I.P., M.A., Bapak Dodi Faedlulloh, S.Sos., M.Si., Bapak Apandi, S.Sos., M.Si., Ibu Selvi Diana Meilinda, S.A.N., M.P.A., Ibu Dr.Ani Agus Puspawati, M.AP., serta Ibu Vina Karmilasari, S.Pd., M.Si. yang telah memberikan banyak wawasan dan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Lampung.
9. Mba Wulan dan Mba Rukiah selaku staff Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih atas bantuan administratif yang cepat dan tepat, serta kesediaan untuk memfasilitasi kebutuhan mahasiswa, termasuk dalam proses

penyelesaian skripsi ini. Peran dan dedikasi mba sangat membantu saya dalam menjalani proses akademik dengan lebih lancar.

10. Dengan segenap rasa terima kasih, saya persembahkan penghargaan yang tulus kepada kedua orang tua tercinta, Bapak (Syahrul Azwar) dan Ibu (Munah), atas segala cinta, pengorbanan, dan doa yang tiada henti. Kalian adalah sumber kekuatan utama saya dalam menghadapi segala tantangan hidup ini. Setiap nasihat, dukungan, dan cinta yang diberikan menjadi energi positif yang terus memotivasi saya untuk tetap maju. Tak lupa juga kepada kedua kakak saya Juanda Eka Putra dan Juandi Eki Putra, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan kebahagiaan dalam setiap langkah saya. Serta keluarga besar yang penulis tidak bisa sebut satu persatu Namanya. Keluarga adalah fondasi yang membuat saya terus maju dan berjuang. Tanpa kalian, perjalanan ini tidak akan mungkin tercapai. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah, kebahagiaan, dan kesehatan untuk keluarga kita. Terima kasih telah menjadi kekuatan dan inspirasi terbesar dalam hidup saya.
11. Sahabat-sahabat penulis (Tiara Astuti, Pegy, Rani, Iga, Fabima, Sabila, Indri, Marfuah, Arya, Mba Rizki) dan teman-teman GRANADA. Terima kasih banyak untuk sahabat-sahabatku yang selalu mendukung dan memberikan semangat. Kalian selalu ada ketika dibutuhkan, baik dalam situasi sulit maupun saat bersenang-senang. Terima kasih atas kebersamaan dan segala bantuan yang sudah diberikan, baik dalam belajar, maupun dalam menjalani kehidupan. Semoga kita bisa terus saling mendukung dan menjaga hubungan baik ini.
12. Teman-teman KKN tersayang di desa Pagardin, Kecamatan Dempo Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan. Terimakasih atas cerita, kerjasama dan pengalaman yang luar biasa dalam 40 hari.
13. Kepada pihak Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim, atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian di tempat ini. Terima kasih atas dukungan, fasilitas, dan kerjasama yang sangat membantu saya dalam menjalankan penelitian. Tanpa bantuan dan informasi yang diberikan, penelitian ini tidak akan bisa terlaksana dengan baik.

14. Terima kasih untuk diriku yang telah berjuang tanpa menyerah, meskipun sering merasa lelah dan ragu. Terima kasih telah tetap bertahan, meski tantangan dan hambatan selalu datang. Semua proses yang telah dilalui, baik suka maupun duka, adalah bukti ketekunan dan usaha yang luar biasa. Terimakasih telah bertahan dengan pertanyaan “kapan sidang? Kapan wisuda? “Kapan lulus?” Kapan nyusul?” Semoga ke depannya, aku bisa terus berkembang, belajar dari setiap pengalaman, dan menjadi versi terbaik dari diriku agar bahagia dan sukses dunia wal akhirat.
15. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyelesaian skripsi ini. Meskipun nama-nama mereka tidak disebutkan satu per satu, perhatian, bantuan, dan dukungan yang diberikan sangat berarti bagi saya. Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dan berkah dari Allah SWT.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi kita semua. Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, dan untuk segala kekurangan serta kesalahan yang ada, penulis memohon maaf. Semua dukungan, bantuan, dan kebaikan yang telah diberikan sangat berarti, dan semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan yang berlipat. Semoga apa yang telah dilakukan untuk penulis, baik berupa waktu, tenaga, dan doa, mendapatkan pahala dan keberkahan. Aamiin.

Bandar Lampung, 30 Januari 2025

Penulis,

Tiara Audia

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai .....	9
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.2.2. Fungsi Kinerja Pegawai .....	11
2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai .....	14
2.2.5. Indikator Kinerja Pegawai .....	15
2.3. Tinjauan Tentang Kompetensi Pegawai .....	19
2.3.1. Pengertian Kompetensi Pegawai.....	19
2.3.2. Bentuk-Bentuk Kompetensi Pegawai .....	20
2.3.3. Fungsi Kompetensi Pegawai .....	22
2.3.4. Tujuan Kompetensi Pegawai.....	24
2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai .....	24
2.3.6. Indikator Kompetensi Pegawai .....	26



2.4. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja.....	29
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	30
2.4.3. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	31
2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	32
2.4.5. Indikator Disiplin Kerja .....	34
2.5. Tinjauan Tentang Aparatur Sipil Negara.....	36
2.5.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	36
2.5.2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara .....	37
2.6. Kerangka Pemikiran .....	38
2.7. Hipotesis.....	39

### **III. METODE PENELITIAN**

3.1. Pendekatan Penelitian.....	40
3.2. Lokasi Penelitian.....	40
3.3. Variable Penelitian.....	40
3.4. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	41
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	44
3.6. Populasi dan Sampel.....	44
3.7. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	44
3.8. Skala Pengukuran Variabel .....	45
3.9. Teknik Pengolahan Data.....	45
3.10. Analisis Data.....	46
3.11. Metode Penelitian .....	47
3.11.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	47
3.11.2. Uji Asumsi Klasik.....	51
3.11.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.12. Pengujian Hipotesis .....	57
3.12.1. Uji Parsial (Uji t) .....	57
3.12.2. Uji Simultan (Uji F) .....	58
3.12.3. Uji Determinan (Uji $R^2$ ).....	59

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum .....	60
4.1.1. Profil Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	60
4.1.2. Tujuan dan Sasaran Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	61
4.1.3. Stuktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	64
4.2. Hasil Penelitian .....	65
4.2.1. Karakteristik Responden.....	65
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	90
4.2.4. Uji Hipotesis.....	91
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
4.3.1. Tingkat Kompetensi Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	98
4.3.2. Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	99
4.3.3. Tingkat Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim .....	101
4.3.4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	102
4.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	104
4.3.6. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	105

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	107
5.2. Saran .....	108

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>110</b>
----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>115</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu .....	8
2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3. Kriteria Jawaban Responden .....	47
4. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kompetensi .....	48
5. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Disiplin Kerja .....	49
6. Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	49
7. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel Kompetensi .....	50
8. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel Disiplin Kerja .....	50
9. Hasil Uji Reabilitas Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	50
10. Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov .....	51
11. Uji Linearitas Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	53
12. Uji Linearitas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	54
13. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser .....	55
14. Uji Multikolinearitas .....	56
15. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	58
16. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	58
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
19. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	66
20. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pengetahuan .....	67
21. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kemampuan .....	69
22. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Sikap .....	71
23. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pemahaman .....	72
24. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Minat .....	73

25. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Frekuensi Kehadiran .....	75
26. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Tingkat Kewaspadaan .....	76
27. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja .....	78
28. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja .....	79
29. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Etika Kerja .....	81
30. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Jumlah Pekerjaan .....	83
31. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kualitas Pekerjaan .....	84
32. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu .....	86
33. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kehadiran .....	87
34. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Kerjasama .....	88
35. Analisis Regresi Linear Berganda .....	90
36. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai .....	92
37. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai .....	92
38. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji f) .....	93
39. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	94
40. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	95
41. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	95
42. Interval Kelas .....	97
43. Nilai Mean Variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai .....	97
44. Nilai Mean Variabel Kompetensi (X1) .....	98
45. Nilai Mean Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	100
46. Nilai Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	38
2. Uji Normalitas Histogram .....	52
3. Uji Normalitas Normal P-Plot.....	52
4. Uji Heteroskedastisitas: Gambar Scatterlot .....	55
5. Bagan Struktur Organisasi.....	64
6. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pengetahuan.....	68
7. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kemampuan.....	70
8. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Sikap.....	71
9. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Pemahaman.....	72
10. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Minat .....	74
11. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Frekuensi Kehadiran .....	75
12. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Tingkat Kewaspadaan .....	77
13. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketaatan Pada Standar Kerja .....	78
14. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketaatan pada Peraturan Kerja.....	80
15. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Etika Kerja .....	81
16. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Jumlah Pekerjaan.....	83
17. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kualitas Pekerjaan .....	85
18. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu .....	86
19. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kehadiran.....	88
20. Jawaban Responden Mengenai Dimensi Kemampuan Kerjasama .....	89

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat tenaga kerja yang satu tujuan yaitu mempunyai keinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja mengalami peningkatan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Peran ini menunjukkan perlunya pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Pegawai merupakan aset berharga bagi suatu organisasi yang mempunyai fungsi sebagai perencana dan pengontrol kegiatan suatu instansi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintahan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai adalah elemen penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan harapan mengenai bagaimana seorang pegawai harus berperilaku dalam melaksanakan tugas (Panjaitan, 2022). Seorang pegawai akan melakukan pencapaian keefektifan terhadap hasil yang telah dikerjakan terhadap tujuan atau misi tertentu baik di perusahaan atau instansi pemerintah. Kinerja yang dilakukan oleh perangkat daerah akan menggambarkan seberapa jauh pencapaian hasil yang telah mereka kerjakan terkait pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah. Menurut (Saragih, 2022) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi, dan disiplin kerja.

Terdapat beberapa faktor menurut (Rizki, 2016) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja. Faktor lain yang dikemukakan oleh



(Khoir, 2012) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti Motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kemampuan, kompensasi, kompetensi, iklim organisasi disiplin kerja, pengembangan karir sumber daya dan spiritual. Khoir juga mengatakan bahwa salah satu faktor yang menarik perhatian adalah kompetensi. Karena kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks. *Conceptual thinking* adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait, mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks yang bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.

Pandi Afandi (2018) juga menjelaskan dalam bukunya bahwa terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: Kemampuan, Kejelasan, Tingkat motivasi, Kompetensi, Fasilitas kerja, Budaya kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin kerja. Selanjutnya Pendapat lain dikemukakan oleh (Akbar K, 2012), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi dibutuhkan kompetensi pegawai sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan. Kompetensi memegang peranan yang sangat penting, karena dengan diterapkannya kompetensi seorang pegawai membuat kemungkinan penyimpangan dapat dicegah karena kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A'izah, 2017), (Mariam, 2016), (Suarniti, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Djeremi juga mengatakan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Humairoh, 2019). Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan atasan kepadanya, baik itu kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu ketika menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu datang dan pulang.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin (2013), mengatakan bahwa disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib, atau peraturan yang telah ditetapkan pada instansi tersebut. Menurut Fatimah dalam (Panjaitan, 2022) disiplin merupakan aspek dari proses sosialisasi yang mengarahkan individu untuk memenuhi/mentaati apa yang diharapkan lingkungannya pada dirinya. Kanety (2021) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan.

Disiplin kerja terbentuk dari beberapa faktor berikut (Kompri, 2020) yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan yang mau dicapai tergambar dengan matang (2) Pimpinan teladan yang memberikan panutan yang baik untuk dicontoh bawahannya (3) Balas jasa kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya untuk menimbulkan rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan mereka (4) sebuah keadilan sebagai dasar kebijaksanaan di lingkungan kerja (5) Waskat atau pengawasan melekat yang berarti atasan harus aktif mengawasi langsung tentang perilaku, moral, sikap, motivasi, dan prestasi (6) sanksi hukuman sebagai bentuk ancaman kepada pegawai ketika akan melanggar peraturan (7) Ketegasan pimpinan dalam bertindak *indisipliner* terhadap semua karyawan sehingga akan disegani dan diakui kepemimpinannya (8) hubungan manusia yang harmonis antar sesama pegawai.

Adapun beberapa penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Osama Akbar (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kemudian terdapat satu variabel yang mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian Lubis (2019) Hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Pada Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 55 Tahun 2019 Pasal 10 disebutkan bahwa Sekretariat DPRD adalah unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD, Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 61 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. juga menjelaskan bahwa pegawai wajib bekerja selama 5 (lima) hari dalam satu minggu kecuali hari libur nasional dan cuti bersama yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Jam kerja yang ditetapkan untuk hari Senin sampai Kamis adalah pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30. jam istirahat yang ditetapkan untuk hari senin sampai dengan kamis adalah pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.30. Tapi dalam kenyatannya banyak pegawai yang hanya menuliskan laporan kinerja tidak sesuai dengan kehadiran yang sebenarnya. Hal tersebut dilakukan oleh pegawai untuk menghindari pengurangan tunjangan kehadiran.

Pemerintah Kabupaten Muara Enim juga telah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi yang dimaksudkan untuk menilai kinerja yang dilakukan ASN. Program tersebut yaitu aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja), yang dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan *e-government* di Indonesia yang diatur dalam Inpres RI Nomor 3 Tahun 2003. Pelaksanaan aplikasi E-Kinerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim baru dilaksanakan di bulan Maret tahun 2022. Sistem E-Kinerja yang diterapkan oleh ASN di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim pada bulan Maret hingga sekarang belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dari 38 ASN, kurang dari 10 orang yang menggunakan sistem laporan kinerja berbasis elektronik. Tiga puluh diantaranya masih menggunakan laporan kinerja secara

manual. Hambatan yang terjadi ketika realisasi sistem laporan kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim, yang disampaikan oleh ibu Herlina selaku kepala subbagian TU dan kepegawaian adalah karena masih belum siapnya SDM dan jaringan aplikasi yang memadai untuk merealisasikan sistem tersebut. Masih banyak pegawai yang lebih memilih pengisian laporan kinerja secara manual, dikarenakan sistem aplikasi yang belum terbiasa dan sering terhambat jaringan.

Hambatan selanjutnya yaitu masih banyaknya data ASN yang belum terupdate dengan benar untuk masuk ke sistem aplikasi tersebut. Selanjutnya yaitu atasan harus lebih sering memonitoring untuk penerapan sistem aplikasi elektronik kinerja (E-Kinerja) agar berjalan dengan baik oleh pegawainya. Pemimpin juga harus memberi contoh yang baik agar menimbulkan rasa disiplin kerja yang tinggi di lingkungan kerja. Selanjutnya pada penataan berkas dan pengarsipan pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim, tidak berjalan dengan prosedur. Sebagaimana yang diatur pada Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 49 tahun 2018 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Inaktif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim, bahwa dalam Menyusun daftar arsip inaktif sekurang-kurangnya memuat informasi: pencipta arsip, unit pengolah, nomor arsip, kode klasifikasi, uraian informasi arsip, kurun waktu, jumlah, dan keterangan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompetensi pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?
4. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?
5. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?
6. Berapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disusun di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis yaitu untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan informasi terkait kinerja pegawai. Manfaat lainnya yaitu untuk menambah wawasan bagi penulis dan para pembaca sebagai sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada pemerintah terutama bagi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai dan produktivitas dinas.



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada tinjauan pustaka memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah secara sistematis baik dari segi konsep dan teori. Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk menyelesaikan penelitian ini. Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai bahan referensi:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Makassar Bintang Lestari (Procella) (Akbar K, 2022)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA), 2) disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA). Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 97% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan pada indikator variabel kompetensi dan kinerja pegawai.
2	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan (Lubis, 2019)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data statis dan permodelan sistematis	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Persamaan terletak pada variabel yang digunakan. Perbedaan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan pada indikator setiap variabel dan variabel lingkungan kerja.

3	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Sinaga P. S., 2018)	Merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square untuk kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Medan adalah 0.771. Hal ini berarti 77,1% variasi kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja dan sisanya 22,9% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan dan teori indikator disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan pada indikator kompetensi dan kinerja pegawai.
4	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (Riyanda, 2017)	Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta sebanyak 36,4%. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini yaitu teori yang digunakan pada setiap variabel berbeda.
5	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. ASL Shipyard Indonesia (Putri, 2021)	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 65,7%, selain itu 34,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini yaitu teori yang digunakan pada setiap variabel berbeda.

Sumber: hasil olah data peneliti, 2023

## 2.2. Tinjauan Tentang Kinerja Pegawai

### 2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Konsep kinerja pada dasarnya terbagi menjadi dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi

yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai akan bagi organisasi akan berdampak langsung pada keberhasilan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seorang pegawai akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*), teori tersebut dijelaskan oleh Wexley dan Yukl dalam (Ernawati, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2022) berpendapat bahwa kinerja adalah pencapaian secara keseluruhan baik kuantitas maupun kualitas yang diraih pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja pegawai menurut Hasibuan dalam (kanety, 2021) merupakan pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan kecakapan, usaha, dan kesempatan.

Sinambela dalam (Septiasari, 2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai keahlian pegawai ketika melakukan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan menentukan seberapa jauh kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama sebagai acuan. Dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.2.2. Fungsi Kinerja Pegawai

Menurut (Nawawi I. , 2013) adapun fungsi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Strategi organisasi, Hal ini berhubungan dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan pengawasan agar perusahaan dapat beradaptasi pada perubahan pasar serta mempertahankan daya saingnya.
2. Pemasaran, peran utama dalam manajemen adalah untuk membuat keputusan tentang aspek pemasaran. Aspek pemasaran diarahkan agar mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, pemasaran juga berperan dalam meningkatkan brand awareness, membangun loyalitas pelanggan, serta mengidentifikasi peluang dan tantangan di pasar guna mendukung pertumbuhan bisnis.
3. Operasional, hal-hal yang menyangkut operasional organisasi yaitu terkait kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, persediaan barang baku, dan persediaan barang jadi.
4. Sumber daya manusia (SDM), yang perlu diperhatikan dari sumber daya manusia (SDM) adalah mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan serta kepemimpinan. SDM yang kompeten dan terlatih akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM harus terus berupaya meningkatkan keterampilan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan insentif yang sesuai untuk menjaga semangat kerja mereka.
5. Keuangan, bidang studi keuangan yang semula bersifat deskriptif dengan penekanan pada merger, peraturan pemerintah, dan cara-cara meningkatkan modal, telah berkembang menjadi suatu bidang studi komprehensif yang mempelajari semua aspek pencarian dan penggunaan dana secara efisien.

### **2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari beberapa variabel, sehingga pendapat yang merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli juga sangat beragam antara lain pendapat Mahmudi yang dikutip di (Pasolong, 2014), antara lain:

1. Faktor personal/individu, yaitu pengetahuan, Kompetensi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki pada diri setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memotivasi, arahan, dan dukungan dari seorang manager atau team leader kepada bawahannya
3. Faktor tim, kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam sebuah tim, kerja sama dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, yaitu sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang dibelikan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja organisasi
5. Faktor kontekstual/situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai mengapa bisa berkerja dengan baik dan tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain (Saragih, 2022):

1. Sasaran: terdapat rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan Upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.

6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif kepada pegawai, bukan belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibentuk dari 11 faktor berikut, antara lain (Khoir, 2012):

1. Motivasi, rangsangan dari luar dalam bentuk atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai sesuatu.
2. Kepemimpinan, hubungan antara *leader* dengan *follower*.
3. Budaya organisasi, keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.
4. Kemampuan, dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai ketentuan yang ada.
5. Kompensasi, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.
6. Kompetensi, merupakan kemampuan, kecakapan, atau wewenang seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Iklim organisasi, lingkungan internal atau psikologi organisasi yang mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota.
8. Disiplin kerja, kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi mengenai sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
9. Pengembangan karir, bagaimana individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan manajemen karir.
10. Sumber daya, kinerja organisasi yang baik diperlukan sumber daya yang mendukung sesuai dengan kebutuhan organisasi.



11. Spiritual, kehidupan batin sebagai identitas spiritual dan memahami spiritualitas di tempat kerja bahwa setiap orang memiliki kehidupan batin maupun lahir.

Pandi Afandi (2018) juga menjelaskan dalam bukunya bahwa terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu sarana dan prasarana dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh suatu organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Dari beberapa faktor yang dijelaskan oleh para ahli di atas, peneliti memilih dua variabel yaitu Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) untuk diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi dalam (Pasolong, 2014) terdapat enam tujuan dalam penilaian kinerja sektor publik yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat tercapainya tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya

4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam memutuskan *reward* dan *punishment*.
5. Memotivasi pegawai
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

Nasucha dalam (Pasolong, 2014), mengatakan bahwa pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menentukan beberapa hal antara lain: (1) menentukan bahwa keuntungan dan pengaruh yang sedang berjalan dapat dicapai, (2) memperoleh jaminan bahwa tujuan dapat dan sedang dicapai, (3) memonitor dan mengontrol perkembangan dari rencana yang ditetapkan, (4) memastikan penggunaan sumber daya, (5) menilai efektivitas dari sebuah kegiatan, (6) menyediakan standar untuk menghitung penghargaan dan insentif, dan (7) menentukan bahwa *value for money* dapat diperoleh.

Penilaian kinerja birokrasi menurut Mardiasmo dalam (Pasolong, 2014) mempunyai tiga tujuan, yaitu (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintahan agar lebih berfokus pada tujuan dan sasaran program uni kerja, (2) pendistribusian sumber daya dalam pembuatan keputusan, dan (3) mewujudkan pertanggungjawaban publik dan membentuk komunikasi kelembagaan menjadi lebih baik.

#### **2.2.5. Indikator Kinerja Pegawai**

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai (Dwiyanto, 2006), yaitu :

1. Produktivitas, pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan sebuah tolok ukur produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan salah satu indikator kinerja yang penting.
2. Kualitas Layanan, banyak pandangan buruk yang terbentuk mengenai organisasi publik karena ketidakpuasan publik terhadap

kualitas pelayanan. Kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat untuk mengukur keberhasilan kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan sering ditemukan dari media massa atau diskusi publik. Kualitas layanan relatif tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah dipergunakan kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.

3. Responsivitas, merupakan kemampuan birokrasi dalam mengetahui kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Responsivitas juga dapat menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka dari itu responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja. Jika terjadi ketidaklarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat, hal tersebut menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan birokrasi publik. Jika organisasi memiliki responsivitas yang rendah, maka akan berdampak pada kinerja yang buruk.
4. Responsibilitas, menjelaskan tentang pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
5. Akuntabilitas, untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik itu konsisten dengan kemauan publik. Kinerja birokrasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Kegiatan birokrasi publik dapat dikatakan memiliki akuntabilitas yang tinggi jika kegiatan tersebut dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Dimensi dan indikator Kinerja menurut (Afandi, 2018), yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
  - 1) Kuantitas hasil kerja
  - 2) Kualitas hasil kerja
  - 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - 1) Disiplin kerja
  - 2) Inisiatif
  - 3) Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
  - 1) Kepemimpinan
  - 2) Kejujuran
  - 3) Kreativitas

Standar pekerjaan dijadikan sebagai dasar penilaian pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui dimensi-dimensi menurut Bangun dalam (Septiasari, 2017) :

#### 1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini mengukur jumlah pekerjaan yang dihasilkan per individu ataupun kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi syarat tersebut baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai.

#### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut. Setiap pekerjaan mempunyai

standar kualitas tertentu yang harus dilakukan oleh pegawai agar mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

### 3. Ketepatan waktu

Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu. Karena setiap pekerjaan memiliki ketergantungan dengan pekerjaan yang lainnya. Apabila ada pekerjaan yang tertunda maka pekerjaan selanjutnya akan ikut tertunda, sehingga akan mengakibatkan jumlah dan kualitas hasil pekerjaan yang tidak maksimal.

### 4. Kehadiran

Kinerja pegawai yang dihasilkan ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu.

### 5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai. Pada jenis pekerjaan tertentu dibutuhkan dua orang atau lebih untuk mengerjakannya, sehingga kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai, Peneliti mengutip pada PP Nomor 46 Tahun 2011 bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dinilai berdasarkan berikut:

1. Orientasi pelayanan, pegawai dapat menyelesaikan tugas pelayanan yang baik dengan bersikap sopan dan sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.
2. Integritas, pegawai harus bersikap jujur, ikhlas, dan tidak menyalahgunakan wewenangnya dalam melaksanakan tugas serta berani menanggung risiko terhadap tindakan yang dilakukan.
3. Komitmen, pegawai harus bersungguh-sungguh mengakkan ideologi negara yaitu Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhinneka Tunggal Ika dan rancangan-rancangan pemerintah dengan tujuan untuk dapat melaksanakan tugasnya

secara berdaya guna dan berhasil guna serta mengutamakan kepentingan kedinasan daripada kepentingan pribadi.

4. Disiplin, pegawai mentaati peraturan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana milik negara yang dipercayakan kepadanya.
5. Kerjasama, pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi. Pegawai juga harus memiliki sikap toleransi terhadap pendapat orang lain dan bersedia menerima keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama.
6. Kepemimpinan, pegawai bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu meningkatkan semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

## **2.3. Tinjauan Tentang Kompetensi Pegawai**

### **2.3.1. Pengertian Kompetensi Pegawai**

Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut Armstrong dan Baron pada (Wibowo, 2016):

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis.
2. Melakukan pekerjaan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi, dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu dalam menjalankan pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kunci dari keberhasilan organisasi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan keberlangsungan organisasi.

### **2.3.2. Bentuk-Bentuk Kompetensi Pegawai**

Tipe atau bentuk kompetensi menurut (Wibowo, 2016), diantaranya adalah:

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan
2. *Influence competency*, tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, serta memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek

yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

3. *Communication competency*, kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, memiliki rasa empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berpikir dengan strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, kemampuan dalam kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.



11. *Self management competency*, kompetensi yang berkaitan dengan motivasi diri, bertindak percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Selanjutnya dijelaskan oleh Ansar beberapa jenis kompetensi (Akbar K, 2022) yaitu:

1. Kompetensi inti (*corecompetencies*) merupakan tujuan dasar dari sebuah strategi, sesuatu yang relative dapat dilakukan dengan baik oleh semua organisasi. Kemampuan ini merujuk pada elemen-elemen perilaku yang penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai seperti orientasi terhadap kualitas atau hasil.
2. Kompetensi kepemimpinan (*leadership/managerial competencies*). Bagian ini berisikan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang.
3. Kompetensi fungsional (*functional competencies*) yaitu kemampuan secara menyeluruh yang akan dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan atau tugas tertentu.

### **2.3.3. Fungsi Kompetensi Pegawai**

Konsep kompetensi saat ini sudah mulai diterapkan pada berbagai aspek ketika mengelola sumber daya manusia pada instansi ataupun Perusahaan. Seperti pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi, karena kompetensi memiliki fungsi sebagai berikut (Sutrisno, 2009):

1. Untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua permasalahan: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang akan

memengaruhi prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan membantu mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Untuk seleksi pegawai. Penggunaan kompetensi sebagai dasar pemilihan pegawai akan membantu instansi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Untuk memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Untuk dasar pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang pegawai.
5. Untuk memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Perubahan yang sangat cepat pada era sekarang, sifar dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Untuk menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam unjuk kerja pegawai.

### **2.3.4. Tujuan Kompetensi Pegawai**

Menurut (Hutapea & Nuriana, 2011) penggunaan kompetensi dalam organisasai pada umumnya memiliki beberpa tujuan berikut:

1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis digunakan ketika menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan pada suatu instansi, hal-hal tersebut didorong oleh tujuan instansi.

2. Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa

Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan hal yang memberikan dampak terbesar dalam menentukan bobot pekerjaan.

3. Rekrutmen dan seleksi

Perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi dalam menentukan persyaratan yang kemudian menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan di suatu perusahaan.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi.

Kompetensi menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah yang lebih baik dan produktif,

### **2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai**

Menurut Zwell yang dikutip dari (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif , mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain,dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. 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 di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

## 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

## 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan pegawai, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang pegawai.

## 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat menghambat penguasaan kompetensi seperti, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

#### 7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, pengambilan keputusan, memberdayakan orang lain, memotivasi orang lain, kebiasaan dan prosedur pemberian informasi kepada pegawai, komitmen, dan proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### **2.3.6. Indikator Kompetensi Pegawai**

Seorang pegawai yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut (Wibowo, 2016):

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan kompetensi yang kompleks terkait dengan peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam instansi pemerintah.
2. Kemampuan (*skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai tanggung jawab. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
3. Sikap (*attitude*), merupakan kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
4. Pemahaman (*understanding*), merupakan kedalaman berpikir yang dimiliki seorang pegawai. Misalnya dalam melakukan pekerjaannya harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

5. Minat (*interest*), merupakan kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan. Seperti melaksanakan aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

Indikator kompetensi yang disampaikan oleh Priansa dalam (Sinaga P. S., 2018) dimana seorang pegawai yang berkompeten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.
2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya.
3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.
4. Memahami standar dan prosedur pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik.
5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

Indikator kompetensi pegawai menurut Hartanto dalam (Nugrahanie, 2016) yang harus dimiliki oleh seorang pegawai terdiri dari empat poin tersebut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), segala sesuatu yang telah dikenal, diketahui, dipahami melalui proses belajar atau studi.
2. Keterampilan (*skill*), kemahiran, kecekatan, atau keahlian dalam mengerjakan sesuatu secara fisik.
3. Kemampuan (*ability*), segala sesuatu yang menunjukkan kesanggupan seseorang untuk mengerjakan atau melakukan segala sesuatu secara fisik, mental, finansial, dan legal.
4. Pengalaman (*experience*), akumulasi penerahuan dan keterampilan seorang pegawai yang diperoleh dari partisipasi aktif di dalam berbagai peristiwa atau kegiatan kerja.

Pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2013 Tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil yaitu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Pengetahuan berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seorang pegawai melalui pendidikan dan pengalaman yang berupa penguasaan, keterampilan, dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya dan berbagai hal yang diketahui oleh PNS terkait dengan pekerjaannya serta kesadaran yang diperoleh PNS melalui pengalaman suatu fakta atau situasi dalam konteks pekerjaan.
2. Keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yaitu:
  - a. Keterampilan melaksanakan pekerjaan individual (*task skill*)
  - b. Keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan (*task management skill*)
  - c. Keterampilan merespon dan mengelola masalah kerja yang berbeda (*contingency management skill*)
  - d. Keterampilan khusus dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja (*job/role environment skill*)
  - e. Keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama di lingkungan kerja yang berbeda (*transfer skills*)
3. Sikap kerja adalah perilaku pegawai yang mencakup aspek perasaan dan emosi seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri terhadap pekerjaan.

## **2.4. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi dari disiplin kerja antara lain:

Menurut (Rivai & Segala, 2011) disiplin kerja merupakan alat untuk melakukan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam (Paramban, 2018), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan untuk menjalankan norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi hambatan dan tujuan perusahaan menjadi terlambat. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Hasibuan dalam (Kanety C. C., 2021), juga menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal tersebut akan mendorong semangat kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin diri merupakan hal yang penting karena dengan disiplin ini sebagai pegawai akan memahami apa yang dibutuhkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya pegawai akan diberi kepercayaan dalam menjalankan pekerjaan secara efektif.



#### 2.4.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) disiplin kerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Tenaga kerja mengikuti segala peraturan dan kebijakan tentang ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan.
2. Dapat melaksanakan perkerjaan dengan maksimal.
3. Dapat menggunakan dan menjaga sarana prasarana barang maupun jasa perusahaan dengan baik.
4. Tenaga kerja berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Beberapa tujuan disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Kanety, 2021), antara lain:

1. Tujuan umum disiplin adalah keberlangsungan organisasi sesuai tujuan dari organisasi yang terkait baik hari ini ataupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
  - a. Agar para pegawai mampu menjalankan seluruh peraturan dan prosedur ketenagakerjaan yang berlaku, baik lisan maupun tertulis, serta menjalankan amanat manajemen.
  - b. Mampu menghasilkan kinerja dengan baik dan dapat memberikan pelayanan prima sesuai dengan tugas yang diberikan.
  - c. Mampu menggunakan dan menjaga sarana dan prasarana perusahaan dengan baik
  - d. Melaksanakan dan menaati pekerjaan sesuai norma-norma yang berlaku.
  - e. Pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

### 2.4.3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Septiasari, 2017), macam-macam disiplin kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Disiplin Preventif, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar sadar dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mencegah berbagai penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran lainnya. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai agar bersikap disiplin, dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya sendiri terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif, suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan serta diarahkan untuk tetap menaati peraturan yang telah ditetapkan pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, hal tersebut dilakukan untuk memberi pelajaran kepada pelanggar, dan memelihara peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Rivai dalam (Supomo & Nurhayati, 2018), macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu pegawai dalam mengoreksi perilakunya yang kurang baik.
3. Perspektif hak-hak individual yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan pendisiplinan.
4. Perspektif utilitaria yaitu fokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### 2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Kompri, 2020) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan, tujuan yang dicapai harus tergambar dengan baik dan ditetapkan secara ideal dan menantang bagi kemampuan pegawai
2. Teladan Pimpinan, seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan yang teladan dapat memberikan panutan yang baik untuk dicontoh oleh bawahan.
3. Balas jasa, kedisiplinan seorang pegawai ketika diberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerjanya akan menimbulkan rasa puas dan kecintaan pegawai terhadap instansi dan pekerjaannya.
4. Keadilan, sebuah keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian imbalan ataupun hukuman akan menciptakan suatu kedisiplinan pegawai yang sangat baik.
5. Pengawasan melekat (Waskat), merupakan tindakan nyata yang efektif untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dalam mengawasi langsung tentang perilaku, moral, sikap, motivasi, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman, ketika ditetapkan sanksi hukuman sebagai bentuk ancaman kepada pegawai, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan, sikap dan perilaku yang indisipliner pegawai juga akan berkurang.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang demikian akan disegani oleh bawahannya sehingga kepemimpinannya diakui.
8. Hubungan manusia, hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja (Afandi, 2018), yaitu:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor pembangunan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009), yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Pegawai akan melihat bagaimana pimpinan dalam mengendalikan ucapan, perbuatan, dan sikap yang menggambarkan disiplin. Karena pimpinan dalam suatu perusahaan akan menjadi panutan para bawahan untuk ditiru dan dilihat setiap hari.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan. Disiplin akan sulit ditegakkan jika tidak ada aturan tertulis atau hanya instruksi lisan dan menurut selera pimpinan saja. Para pegawai akan melakukan disiplin bila ada aturan tertulis yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Pimpinan mengambil tindakan yang sesuai untuk pegawai yang melanggar disiplin. Maka semua pegawai akan merasa terlindungi, takut untuk melanggar, dan tidak bersikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung kepada pegawai disebut Waskat. Seorang pimpinan bertanggungjawab melaksanakan waskat sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Keluhan dan kesulitan pegawai ingin didengar dan dibantu jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada para pegawai akan dihormati dan dihargai oleh para pegawai sehingga akan berpengaruh kepada prestasi, semangat kerja, dan produktifitas kerja.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja, antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut merasa bangga dan dihargai.
  - c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Menginformasikan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

#### **2.4.5. Indikator Disiplin Kerja**

Afandi menjelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator disiplin kerja yang akan dilakukan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi (Afandi, 2018), yaitu:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

Seorang pegawai harus memenuhi aspek-aspek disiplin kerja berikut (Kompri, 2020), yaitu:

1. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Seorang pegawai akan sulit mematuhi peraturan perusahaan tanpa memahami peraturan terlebih dahulu. Seorang pegawai akan dikatakan menunjukkan disiplin yang baik jika berusaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, dan menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.
2. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan pegawai yaitu jumlah peringatan dan sanksi pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan bisa menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu. Pegawai yang disiplin akan menghargai waktu sehingga menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
4. Aspek keteraturan. Proses dalam menjalankan tugas yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang disiplin akan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja dengan efektif dan produktif.

Terdapat lima indikator disiplin kerja seorang pegawai (Siswanto, 2010):

1. Frekuensi kehadiran. Banyaknya kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melakukan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan kerincian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Patuh terhadap peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja melakukan pekerjaan.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama rekan kerja.

## **2.5. Tinjauan Tentang Aparatur Sipil Negara**

### **2.5.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara**

Pada Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 1 ayat 3 dijelaskan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan (Widjaja, 2006) mendefinisikan bahwa pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah dan rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa diperlukan, maka dari itu pegawai merupakan salah satu poin utama dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.5.2. Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara BAB VI Hak dan Kewajiban, pada Pasal 21 dijelaskan bahwa hak Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan haritua
- d. Perlindungan, dan
- e. Pengembangan kompetensi

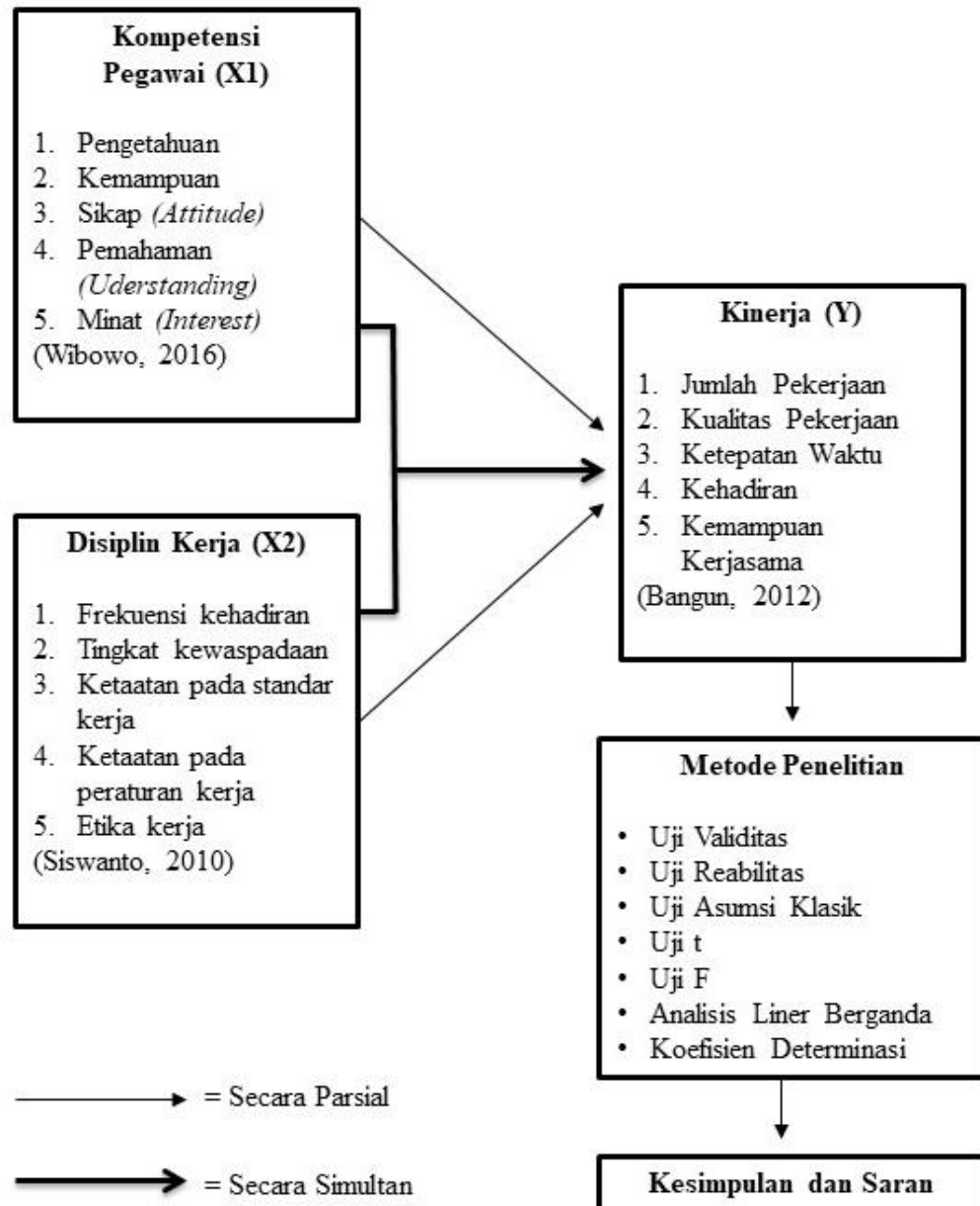
Selanjutnya Pasal 23 tentang Kewajiban Pegawai Negeri Sipil dijelaskan sebagai berikut:

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
- d. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan bertanggung jawab
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan berperilaku, sikap, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik didalam maupun di luar kedinasan
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia



## 2.6. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dibuat agar penulis memiliki gambaran tentang pengaruh dari variabel-variabel yang digambarkan dalam model paradigma seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>a1</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

H<sub>o1</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

H<sub>o2</sub>: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

H<sub>o3</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim yang beralamat Jln. Mayor Tjik Agus Keimas, SH Desa Kepur Kecamatan Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Pemilihan lokasi ini dikarenakan mewakili populasi dan fenomena yang sesuai dengan topik peneliti. Maka dari itu peneliti ingin mencari tahu bagaimana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.

#### **3.3. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan objek penelitian yang menjadi titik perhatian peneliti untuk diobservasi atau diukur dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga variable, yaitu:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang menjadi alasan berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim (X1) dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim (X2).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim (Y).

### **3.4. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional**

Definisi konsep adalah suatu definisi dalam bentuk abstrak yang mengacu pada ide-ide atau konsep lain untuk menjelaskan konsep pertama pada tujuan pustaka sebelumnya. Terdapat definisi operasional dari variabel-variabel berikut yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi Pegawai (X1)

Kompetensi adalah karakteristik individu dalam menjalankan pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja Pegawai (X2)

Disiplin kerja merupakan alat untuk melakukan komunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan pencapaian keefektifan terhadap hasil yang telah dikerjakan terhadap tujuan atau misi tertentu baik di perusahaan atau instansi pemerintah.

**Tabel 2. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Pernyataan	Kode	
1	Kompetensi (X1)	kompetensi adalah kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.	Pengetahuan	1. Sebagai pegawai, saya memiliki pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan yang saya jalani	K1	
			Kemampuan	2. Sebagai pegawai, saya mengetahui peraturan yang berlaku di instansi	K2	
				3. Sebagai pegawai, saya mengetahui tupoksi instansi yang berlaku	K3	
				4. Saya mengetahui prosedur pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi pada instansi	K4	
				1. Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	K5	
				2. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab	K6	
				Sikap ( <i>Attitude</i> )	1. Saya menjunjung tinggi etika berorganisasi	K7
					2. Saya menghargai pendapat rekan kerja di lingkungan kerja	K8
				Pemahaman ( <i>Understanding</i> )	1. Saya memahami kondisi pekerjaan yang saya jalani dengan baik.	K9
			2. Dalam melakukan pekerjaan, saya memahami karakteristik kerja secara baik		K10	
			Minat ( <i>Interest</i> )	1. Saya melakukan aktivitas kerja dengan perasaan senang hati	K11	
				2. Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan tugas dengan baik	K12	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan standar yang berlaku di tempat kerja, serta kemampuan	Frekuensi kehadiran	1. Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu pada setiap hari kerja	DK1		
			2. Saya mengirimkan keterangan ketika tidak masuk kerja	DK2		
		Tingkat kewaspadaan	1. Saya melakukan pekerjaan dengan teliti mengikuti SOP agar minim kesalahan	DK3		
			2. Saya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri saya maupun pekerjaan	DK4		

	untuk mengelola waktu, tugas, dan sumber daya dengan efektif dan efisien.			3. Saya mengevaluasi hasil kerja untuk mengurangi kesalahan	DK5
		Ketaatan pada standar kerja		1. Saya melaksanakan pekerjaan mengikuti semua standar sesuai dengan tupoksi	DK6
				2. Saya menaati tupoksi kerja agar kesalahan kerja dapat dihindari	DK7
		Ketaatan pada peraturan kerja		1. Saya patuh terhadap peraturan kerja agar tujuan organisasi tercapai dengan baik	DK8
				2. Saya menaati peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan	DK9
		Etika kerja		1. Saya menghargai pendapat antara sesama rekan kerja di kantor	DK10
				2. Saya menjalankan tugas sesuai dengan keahlian di bidang saya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik	DK11
				3. Saya tidak mencampur urusan pribadi saat bekerja	DK12
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat diukur dan dinilai berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk tujuan atau misi tertentu baik di perusahaan atau instansi pemerintah.	Jumlah Pekerjaan	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberikan	KP1
				2. Saya menyelesaikan pekerjaan mengikuti standar yang ditetapkan	KP2
		Kualitas Pekerjaan		1. Saya berusaha memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin	KP3
				2. Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang demi kepentingan sendiri	KP4
		Ketepatan Waktu		1. Saya bekerja secara efektif dengan tidak menunda pekerjaan	KP5
				2. Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target waktu	KP6
		Kehadiran		1. Saya taat terhadap aturan waktu kerja yang berlaku di instansi	KP7
		Kemampuan Kerjasama		1. Saya melakukan koordinasi antar rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	KP8
				2. Saya mendengarkan pendapat rekan kerja ketika ada pekerjaan tim	KP9

Sumber: diolah oleh peneliti 2024

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang peneliti dapatkan secara langsung dari objek penelitian, yaitu hasil dari pengisian kuesioner pada pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Data sekunder adalah data yang peneliti dapatkan dari dokumen laman resmi instansi/lembaga terkait dalam hal ini merupakan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.

### **3.6. Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas atau kesamaan dalam beberapa hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 38 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi yang ada sangat terbatas, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi yang ada pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.

### **3.7. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Penulis menggunakan metode angket (kuesioner), teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini penulis menggunakan angket atau kuesioner untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang akan dibagikan ke seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.

### 3.8. Skala Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini peneliti dalam mengukur semua indikator masing-masing variabel menggunakan skala pengukuran Ordinal. Menurut (Sugiyono, 2022) Skala Ordinal merupakan pengurutan atau peringkat antarkategori angka yang digunakan untuk menentukan posisi dalam suatu seri yang urut:

1. Selalu (S) dengan nilai 3
2. Kadang-Kadang (KK) 2
3. Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1

### 3.9. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan suatu proses untuk mendapatkan rangkuman data dengan menggunakan cara-cara atau rumusan tertentu (Siregar, 2013), yaitu:

1. *Editing*, merupakan proses pengecekan ulang data yang berhasil diperoleh di lapangan, tujuan dilakukannya proses ini adalah untuk mengoreksi kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan di lapangan. Pada tahap ini, kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki dan dilengkapi data yang dibutuhkan dengan cara penyisipan data (interpolasi). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam tahap *editing*, yaitu:
  - a) Pengambilan sampel, saat melakukan pengambilan sampel dilakukan pengecekan kategori sampel, jenis sampel yang digunakan dan penentuan jumlah sampel, apakah sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum.
  - b) Kejelasan data, kegiatan pada tahap ini yaitu melakukan pengecekan pada data yang diterima apakah dapat dibaca dengan jelas atau tidak.
  - c) Kelengkapan isian, jawaban responden sudah terisi dengan lengkap atau tidak, bila masih ada yang kosong harus dikonfirmasi kepada responden jika ada kemungkinan terlewat atau responden memang menolak menjawab.



- d) Keserasian jawaban, tahap ini dilakukan pemeriksaan apakah ada jawaban responden yang bertentangan dengan jawaban yang lainnya, jawaban yang tidak konsisten perlu dilakukan verifikasi.
2. *Codeting*, pada tahap ini dilakukan pembuatan kategorisasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian. Meliputi pemberian kode tertentu bisa berupa angka dan huruf untuk membedakan antara data atau identitas data yang akan dianalisis.
  3. Tabulasi, tahap tabulasi merupakan menempatkan data yang telah diberi kode ke dalam bentuk yang sudah diringkas agar memudahkan dalam proses analisis data.

### 3.10. Analisis Data

#### Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistic deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi). Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif. Dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada:

**Tabel 3. Kriteria Jawaban Responden**

Persentase jawaban	Tafsiran kualitatif
67% - 100%	Sangat Baik
34% - 66%	Baik
0% - 33%	Tidak Baik

### 3.11. Metode Penelitian

#### 3.11.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban responden mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur.

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Keterangan:

r = Koefisien validitas

n = banyaknya subjek

x = Skor pertanyaan

y = Skor total

Uji validitas instrumen ini dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan komputer menggunakan software IBM SPSS Statistics 29. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu sebagai berikut:

- a. Jika r hitung sama atau lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan valid
- b. Jika r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai cronbach's Alfa, yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompetensi**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kompetensi (X1)	K1	0,3081	0,670748836	Valid
	K2	0,3081	0,580147717	Valid
	K3	0,3081	0,313020469	Valid
	K4	0,3081	0,358589858	Valid
	K5	0,3081	0,534817372	Valid
	K6	0,3081	0,388722885	Valid
	K7	0,3081	0,381285572	Valid
	K8	0,3081	0,37394364	Valid
	K9	0,3081	0,387879428	Valid
	K10	0,3081	0,382801494	Valid
	K11	0,3081	0,406825577	Valid
	K12	0,3081	0,550832983	Valid

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (X1) di atas dengan perhitungan r-tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $41-2=39$ . Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,3081 dengan nilai signifikansi 0,05. sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,3081	0,61615096	Valid
	DK2	0,3081	0,67430269	Valid
	DK3	0,3081	0,66851891	Valid
	DK4	0,3081	0,80817361	Valid
	DK5	0,3081	0,76684916	Valid
	DK6	0,3081	0,81368267	Valid
	DK7	0,3081	0,6941779	Valid
	DK8	0,3081	0,71785811	Valid
	DK9	0,3081	0,70909581	Valid
	DK10	0,3081	0,68549059	Valid
	DK11	0,3081	0,69851268	Valid
	DK12	0,3081	0,53965842	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5. hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) di atas dengan perhitungan r-tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $41-2=39$ . Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,3081 dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Kode	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,3081	0,519555815	Valid
	KP2	0,3081	0,381277895	Valid
	KP3	0,3081	0,678528725	Valid
	KP4	0,3081	0,579132728	Valid
	KP5	0,3081	0,773084188	Valid
	KP6	0,3081	0,7554758	Valid
	KP7	0,3081	0,71692991	Valid
	KP8	0,3081	0,543789932	Valid
	KP9	0,3081	0,716736987	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (X3) di atas dengan perhitungan r-tabel melalui  $df = (N-2)$  yaitu  $41-2=39$ . Sehingga diperoleh nilai r-tabel adalah 0,3081 dengan nilai signifikansi 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung  $>$  r tabel sehingga semua instrumen dikatakan valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kompetensi**

Variabel	Cronbach's Alpa	N of items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,629	12	Reliabel

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji realibilitas pada variabel Kompetensi dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 12, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,629 yang berarti lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Cronbach's Alpa	N of items	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0,896	12	Reliabel

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 8. Hasil uji realibilitas pada variabel Disiplin Kerja dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 12, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,896 yang berarti lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

**Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas pada Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	Cronbach's Alpa	N of items	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,812	9	Reliabel

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 9. Hasil uji realibilitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden dan jumlah item pertanyaan sebanyak 9, diperoleh nilai Cronbach`s Alpha untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,812 yang berarti lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen valid yang digunakan reliabel.

### 3.11.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen dari variabel independen ataupun keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas nilai residual dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2016). Cara lainnya yaitu dengan melihat histogram dan *normal probability plots*.

**Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16535425
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.058
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.446
	99% Confidence Interval	.434
		.459

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

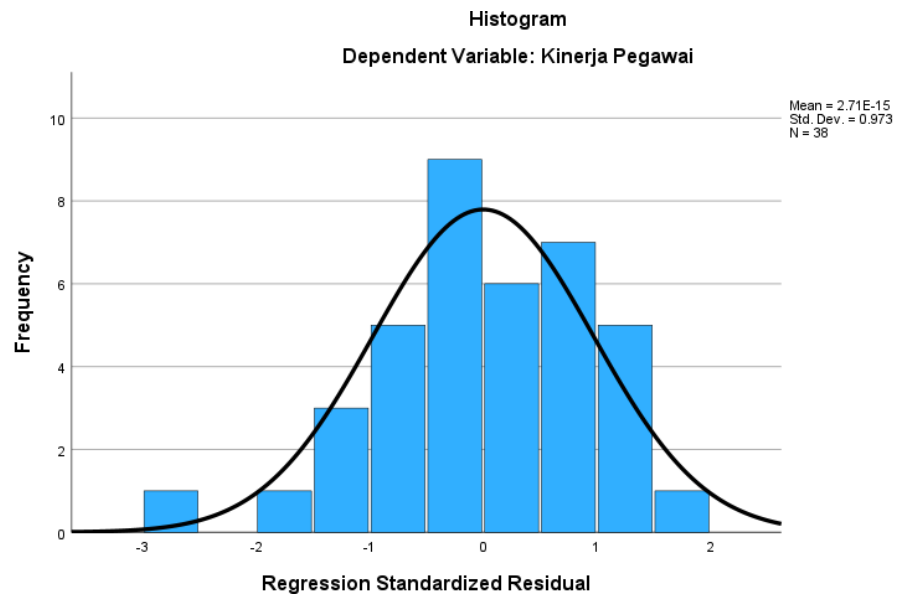
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 10. Uji Normalitas, hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi dengan normal.

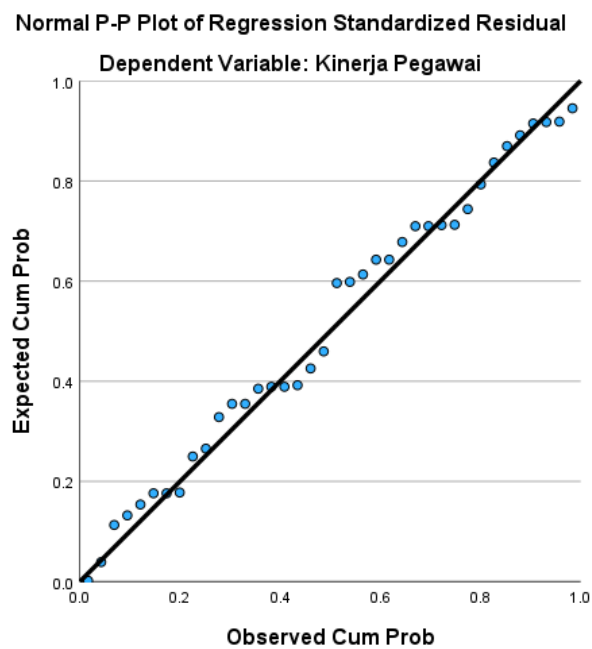
**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**



*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan gambar 2. Uji Normalitas dengan pendekatan Histogram terlihat bahwa garis diantara diagonal sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang mengikuti garis yang sebenarnya. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi dengan normal.

**Gambar 3. Uji Normalitas Normal P-Plot**



*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan gambar 3. Uji Normalitas dengan pendekatan normal P-Plot terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan Y dan tidak berjauhan dari garis diagonal tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji pada variabel terikat dengan variabel bebas apakah memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dapat dilihat menggunakan *test of linearity* dengan nilai signifikansi pada *linearity* < 0,05 atau nilai pada *dev. Linearity* > 0,05 maka ada hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel 11. Uji Linearitas Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	33.172	11	3.016	1.871	.092
		Linearity	18.656	1	18.656	11.575	.002
		Deviation from Linearity	14.516	10	1.452	.901	.546
Within Groups			41.907	26	1.612		
Total			75.079	37			

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 11. Uji linearitas pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* yaitu sebesar 0,002 yang berarti  $0,002 < 0,05$  atau lihat nilai pada *dev. Linearty* sebesar 0,546 yang berarti  $0,546 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.



**Tabel 12. Uji Linearitas Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	33.172	11	3.016	1.871	.092
		Linearity	15.934	1	15.934	11.24	.002
		Deviation from Linearity	22.281	10	2.228	1.571	.171
Within Groups			36.864	26	1.418		
Total			75.079	37			

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 12. Uji linearitas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* yaitu sebesar 0,002 yang berarti  $0,002 < 0,05$  atau lihat nilai pada *dev. Linearty* sebesar 0,171 yang berarti  $0,171 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear.

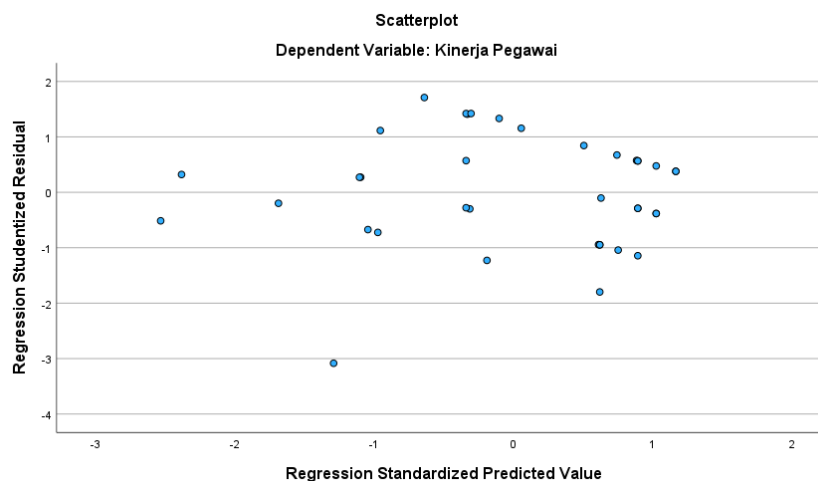
3. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen variabel) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dengan nilai jika hasil sig lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

**Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.860	1.014		1.835	.075
	Kompetensi	.016	.025	.116	.650	.520
	Disiplin Kerja	.045	.032	.252	1.406	.169

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 13. Uji heteroskedastisitas dengan pendekatan uji Glejser nilai signifikansi di atas menunjukkan hasil pada variabel X1 (Kompetensi) sebesar 0,520 dan variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,169 yang berarti lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas: Gambar Scatterplot**

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan gambar 4. Uji heteroskedastisitas dengan melihat gambar scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa pola yang beraturan baik di atas atau di bawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan.

4. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIP). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah Tolerance > 0.10 atau VIF < 10 (Ghozali, 2016).

**Tabel 14. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.843	1.186
Disiplin Kerja	.843	1.186

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 14. Uji multikolinearitas di atas menunjukkan hasil pada variabel X1 (Kompetensi) memiliki nilai toleransi 0,843 > 0,10 serta nilai VIF 1,186 < 10 dan variabel X2 (Disiplin Kerja) nilai toleransi 0,843 > 0,10 serta nilai VIF 1,186 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3.11.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh pada dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2013) adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y	= Penafsiran variabel dependen (Kinerja Pegawai)
X1	= Variabel independen 1 (Kompetensi)
X2	= Variabel independen 2 (Disiplin Kerja)
A	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi variabel independen 1
$\beta_2$	= Koefisien regresi variabel independen 2

### 3.12. Pengujian Hipotesis

Prasyarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian ini yaitu lulus uji asumsi klasik. Data yang digunakan peneliti telah memenuhi syarat dari uji normalitas, uji validitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, yaitu:

#### 3.12.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Ini berarti uji t digunakan dalam menguji signifikansi hubungan antar variabel independen. Pada penelitian ini uji t berfungsi untuk menguji variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

1. Nilai  $t_{hitung} - t_{tabel}$

Nilai hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data menggunakan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan hanya dengan melihat nilai pada tabel t.

2. Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05).

Hipotesa yang diajukan :

$H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan

$H_a$  = Koefisien regresi signifikan

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t$  probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $t$  probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	18.513	1.777		10.420	.001
Kompetensi	.108	.043	.375	2.489	.018
Disiplin Kerja	.125	.056	.312	2.074	.046

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

### 3.12.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2016), uji statistik menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau tidak. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 16. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.831	2	12.416	8.648	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.248	35	1.436		
	Total	75.079	37			

*a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai*

*b. Predictors: (Constant), Komeptensi, Disiplin Kerja*

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2024*

### 3.12.3. Uji Determinan (Uji $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Pada intinya uji  $R^2$  mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < adjusted R^2 < 1$ ). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengelolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Tipe penelitian yang digunakan adalah asosiatif (hubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Penulis menggunakan metode angket dengan memberi sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawab. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai berada pada kategori sangat baik, dengan indikator kemampuan sebagai aspek terkuat, sementara pemahaman menjadi aspek yang paling lemah. Upaya peningkatan pemahaman pegawai perlu menjadi prioritas, misalnya melalui pelatihan, workshop, atau penyediaan panduan kerja yang lebih terstruktur.
2. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik, dengan etika kerja sebagai aspek yang paling kuat, sementara frekuensi kehadiran menjadi aspek yang paling lemah. Untuk meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan, diperlukan upaya khusus, seperti penguatan sistem absensi yang lebih efektif, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta pelatihan terkait pentingnya kedisiplinan bagi keberhasilan organisasi.
3. Tingkat kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim berada pada kategori sangat baik, dengan kualitas pekerjaan sebagai aspek yang paling menonjol, sementara jumlah pekerjaan dan kehadiran menjadi aspek yang memerlukan perhatian lebih. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, perlu dilakukan langkah-langkah strategis, seperti penguatan sistem evaluasi kinerja, pemberian motivasi melalui

penghargaan yang adil, serta program pelatihan terkait manajemen waktu dan produktivitas kerja.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,108 dan kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 24,8%. **Maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.**
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,115 dan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,2%. **Maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.**
6. Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel kompetensi sebesar 0,108 dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,115. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 33,1% dan 66,9% dipengaruhi faktor lain. Variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 24,8% sedangkan kontribusi dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 21,2%. **Maka  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.**

## 5.2. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan fokus pada beberapa upaya strategis. Pertama, penting untuk membangun kompetensi pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan mereka. Berdasarkan jumlah frekuensi jawaban mengenai variabel kompetensi terdapat beberapa jumlah nilai item terendah yaitu pada dimensi pemahaman. Mengenai hal ini diharapkan pegawai dapat



meningkatkan pemahaman dengan diklat, pendidikan, dan seminar-seminar. Selain itu, perlu dilakukan program pengembangan pengetahuan yang lebih intensif agar pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Peningkatan minat dan motivasi kerja juga dapat dilakukan melalui pendekatan personal, pemberian penghargaan, serta penyediaan kesempatan untuk pengembangan karier yang lebih baik.

2. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten juga merupakan faktor utama yang mendukung kinerja pegawai. Terutama yang harus diperhatikan yaitu pada dimensi frekuensi kehadiran pegawai yang masih belum sesuai dengan waktu kerja. Selain itu, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi ulang mengenai aturan kerja dan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, sehingga pegawai dapat memahami dan menerapkan standar kerja secara lebih optimal. Peningkatan kesadaran akan pentingnya kewaspadaan dan ketepatan waktu juga dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan produktif.
3. Pada variabel kinerja pegawai jumlah frekuensi jawaban terendah yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga hal tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki untuk membuat peningkatan kinerja secara signifikan. Akhirnya, harapan organisasi untuk mencapai tujuan dapat tercapai dengan lebih efektif dan optimal. Meningkatkan kemampuan kerjasama juga penting untuk menciptakan sinergi dalam tim, terutama dalam menyelesaikan proyek atau pekerjaan yang bersifat lintas divisi. Penerapan budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan komunikasi yang akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Penelitian berikutnya bisa mengeksplorasi pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, pengembangan karier, pendidikan, pelatihan, dan pengawasan. Karena dalam penelitian sebelumnya, variabel-variabel tersebut terbukti memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, model penelitian dapat dikembangkan dengan memasukkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikatr*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- A'izah, Tian. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Jepara*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Akbar K, Osama. (2022). *Pengaruh Komptensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (Pocella)*. Skripsi: Prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Bosowa.
- Amanda, R. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 4* .
- Arifin, S. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Disperindag DIY*. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Elmansyah, B. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Power Switch*. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Ernawati. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang*. *Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Humairoh, N. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Hutapea, & Nuriana. (2011). *Kompetensi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Wilayah Provinsi Riau. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*.
- Kanety, C. C. (2021). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tarakan. *Skripsi: Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan*.
- Khoir, D. H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Indonesia*.
- Kirom, B. (2015). *Mengukur Kinerja & Kepuasan Konsumen : Service Performance and Customer Satisfaction Measurement, Edisi Revisi*. Bandung: Pustaka Cipta.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: expert.
- Lubis, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Manullang, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Jogyakarta: Gajah Mada University.

- Marpaung, R., & Agustin, T. D. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 141-164.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nawawi, M. A. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Lampung Tengah). *Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung*.
- Ningsih, E. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang. *TAPM Universitas Terbuka*.
- Nugrahanie, D. S. (2016). Pengaruh Kompetensi pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Panjaitan, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, Vol. 11 No. 04.
- Paramban, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Pasolong, H. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Inaktif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim.
- Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 55 Tahun 2019 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Muara Enim.
- Peraturan Bupati Muara Enim Nomor 61 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim

- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2013 Tentang Pedoman Perumusan Standar Kompetensi Teknisi Pegawai Negeri Sipil.
- Purnama, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Penyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.*
- Putri, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASL Shipyards Indonesia. *Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.*
- Rivai, V., & Segala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Rizki, M. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur. *Socioscientia.*
- Saragih, D. W. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TOR GANDA. *Program Studi Manajemen, Universitas Mikroskil Medan.*
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.*
- Sinaga, M. E. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi. *Skripsi Universitas Batanghari Jambi.*
- Sinaga, P. S. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.*
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana.

- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Syafwandi, A. U. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022*, Halaman 14730-14745.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widianto, D., Masnon, & Badrizal. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Anggota Polsek Air Hangat Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JAN Maha*, Vol. 3 No. 11-30.
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.