



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI LANGKAT**

SKRIPSI

Dijadikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

TRI WIDYAWATI

NPM 1615210001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TRI WIDYAWATI
NPM : 1615310301
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA KANTOR BUPATI
LANGKAT

Medan, Maret 2020

KETUA PROGRAM STUDI


NUKAFRINA DREGAR, S.E., M.Si

DEKAN


Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum

PEMBIMBING I


EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si

PEMBIMBING II


DEWI NURMASARI PANEL, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TRI WIDYAWATI
NPM : 1615310301
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN
KEUA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL PADA KANTOR BUPATI
LANGKAT



Medan, Maret 2020
ANGGOTA I

EMI WACHYUNI, S.E., M.Si

ANGGOTA II

DEWI NURMASARI PANE, SE., M.M

NAHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M

ANGGOTA III

ANGGOTA IV
ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Widyawati
NPM : 1615310301
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Maret 2020


(Tri Widyawati)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Widyawati
Tempat / Tanggal lahir : Suka Jadi / 09 Mei 1998
NPM : 1615310301
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Karya Adil Dusun VII Kecamatan Hiasai
Kabupaten Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Maret 2020



(Tri Widyawati)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (081) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Instansi : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : FAH WAHYUNI, SE., M.Si
 Pembimbing II : DEWI NURMASARI RAHE, SE., M.H
 Mahasiswa : TRI WIDYAWATI
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1815310301
 Bidang Pendidikan : SI (STRATA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PECAKAWA NEGERI SIPIL PADA KANTOR BUPATI LAHAT

TARGET	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	Revisi : Bab 1 - kalimat identifikasi harus ada unsur spok - Seragamkan keterangan sumber pada tabel - Penulisan Typo	<i>[Signature]</i>	
2020	- Hasil Prasurvey	<i>[Signature]</i>	
2020	Acc Sidang M.H	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 Dewi W

Medan, 17 Juli 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan

[Signature]
 Dr. Surya Atma, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpcb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 EMY WAHYUNI, SE., M.Si
 DEWI NURMADARI ANE, SE., M.M
 TRI WIDYAWATI
 Manajemen
 1615310301
 SI (STRATA SARI)
 PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA PEKAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BUNATI
 LANGKAT

TAHUN	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	Revisi : Bab 4 Lampiran	f	
2020	Daftar Lampiran - kuesioner - Tabulasi jawaban Responden - Tabel t - Tabel F	f	
2020	Jlh Hipotesis dan saran Harus Sama	f	
2020	ACC Sidang M.H	(Signature)	

Medan, 17 Juli 2020
 Ditetapi/Ditsetujui oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Nama : ENI DWIYAH YUNI, SE, M.Si
 Pembimbing I : DEDY MURNADARI PANG, SE, MM
 Pembimbing II : TRI INDYAWATI
 Mahasiswa : Manajemen
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310301
 Pendidikan : SI (STRATA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PECAKAWI NEGERI SYUR PADA KANTOR SURUT LAMUKAT

NO	GOAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	2019	Revisi Bab I Bab II Bab III	JR	
2	2019	Bab I Bab II kerangka konseptual Daftar pustaka Daftar ISI	JR	
3	2020	Bab I Perbeli prasurvey	JR	
4	2020	Angket / Kuesioner Skedul proses penelitian	JR	
5	2020	At Revisi	JR	

Medan, 03 Januari 2020
 Disetujui/Ditandatangani oleh
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancastudi.ac.id email : unpub@pancastudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMU WAKHYUNI, SE, M.Si
 Pembimbing II : DENI NURANSAR, PANE, SE, AM
 Mahasiswa : (TRI WIDYAWATI)
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1815310001
 Pendidikan : SI (STRATA SATU)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PECAKAWI NEGRI SDA PADA KANTOR BUMAH LANGSAT

NO	REVISI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19	1	Revisi - Perbaiki penulisan - Sesuaikan dengan format Panduan	[Signature]	
20	2	- Perbaiki daftar pustaka - Defenisi Operasional	[Signature]	
20	3	Acc Sempro Acc Sempro 1. [Signature] 16/1/20	[Signature]	

Medan, 03 Januari 2020
 Diketahui/Ditertujui oleh :
 Dekan

[Signature]
 Dr. Surya Widi, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: TRI WIDIYAWATI

Tanggal/Tgl. Lahir

: SURABAJA / 09 Mei 1998

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1815310001

Program Studi

: Manajemen

Instansi

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai

: 125 SKS, IPK 3.58

Nomor Hp

: 08124056516

ingin ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hegeri Sipil pada kantor Bupati Langkat

Demi Cita Rasa Jika Ada Perbaikan Judul

Yang Bertanda Tangan

Dr. Dhanu Alimulyah, S.T., Ph.D.

Medan, 02 Desember 2019

Permohonan

(Tri Widiyawati)

Tanggal

Dr. Jairo Mito, S.P., M.Hum.

Tanggal

Ditandatangani oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Hanindra Jansen, SE., M.Si.)

Tanggal :

Ditandatangani oleh
Dosen Pembimbing I

(Endi Widiyanti, SE., M.Si.)

Tanggal :

Ditandatangani oleh
Dosen Pembimbing II

(Dendi Nurmasidi Panto, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPB/18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 October 2019

1. Pernyataan Meja Hijau

Ardan, 04 Juni 2023
Kepada Yth : Bapak/ Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAD Bandung
Di
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRI WIDYAWATI
Umur/Tgl. Lahir : SURYA JADI / 09 Mei 1998
Nama Orang Tua : SURUR
No. M : 1815310301
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jabatan Studi : Manajemen
NPM : 08126058516
Alamat : Jl. Raya Adi Daman VII kec. Hiniw Kab. Langkat

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Langkat. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan RRM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menambuli ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diberitahu (sudahnya setelah lulus ujian meja hijau).
3. Telah tercapai ketetapan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTS SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan (jazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwitansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijinjil suk 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas (suk 3 exemplar untuk penguji) (suk dan warna perijinan diberikan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di teralangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BPJOL (pada saat pengantaran (jazah)
11. Setelah menyelesaikan pembayaran point-point data Berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian diwujudkan, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Lik. Turmisa 7-12

$\frac{3.500.000}{5.000.000} \times 100$

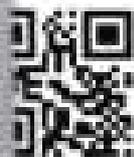
Periode Wisuda Ke :

65

Ukuran Toga :

S

Untuk/Obat/jul oleh :



Tri Widyawati, S.H., M.Hum.
Fakultas SOSIAL SAINS

Perihal saya



TRI WIDYAWATI
1815310301

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :

- a. Telah dicap Bukti Potoman dan UPT Perpustakaan UNPAD Ardian.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rongkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (sdi) - Mhs. jls.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintah Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : TRI WIDYAWATI
No. : 1415310301
Umur/Tgl. : SUKA JADI / 09 Mei 1998
Alamat : J. Karya Adil Dusun VII Kec. Hinal Kab. Langkat
No. : 08126058516
Orang Tua : SURUR/SADIAH
Bidang : SOSIAL SAINS
Bidang Studi : Manajemen
Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Langkat

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan data pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada siapa saja apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebeber - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dengan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kesalahan saya.

Medan, 04 Juni 2020

Surat Pernyataan



TRI WIDYAWATI
1415310301



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2025/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i

:- TRI WIDYAWATI
:- 1615310301
Semester : Akhir
:- SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

namanya terhutang sejak tanggal 04 Juni 2020, diwajibkan untuk memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Juni 2020
Diketahui oleh, Kepala
Perpustakaan,

Muhammad Mutsaqqin, S. Kom., M. Kom.

Revisi : FM-PERPU-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2018

Ke [unclear] [unclear]
[Signature]
[Signature]

Asses Jilid I
4
17/07/2020
Desi N.P.



**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KANTOR BUPATI LANGKAT**

SKRIPSI

Digunakan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

TRI WIDYAWATI

NPM 1615310301

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Tejo (001) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpa@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Emi Widyawati, SE, M.Si
Dosen Pembimbing II : Devi Nurmasari Pang, SE, MM
Nama Mahasiswa : TRI WIDYAWATI
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310301
Jenjang Pendidikan : S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
6 Juli 2020	- Tambahkan Identifikasi Masalah - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan dan saran		
10/07 2020	ACC Jilid Luk		

Medan, 15 Juli 2020

Diketahui/Diestujs oleh:
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE, M.M
 Nama Mahasiswa : TRI WIDYAWATI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310301
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
6 Juli 2020	- Tambahkan Identifikasi Masalah - Perbaiki Pembahasan - Perbaiki Saran dan Kesimpulan	f	
17/07 2020	Acce Jilid Lux	f	

Dewi Nurmasari Pane

Medan, 13 Juli 2020

Diketahui/Ditsetujui oleh:
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
PUSAT KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (081) 80106000, (081) 8456741
PO. BOX. 1099 Medan – [infososialhttp://www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id)
Email: ukmcenter@pancabudi.ac.id



SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI
PKM-CENTER

Nomor : 156/PKM/2020

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto (jazzah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjangan FBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : TRI WIDYAWATI

NPM : 1615310301

Prodi : Manajemen

Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

MB : Segala penyelenggaraan pelanggaran atau surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Medan, 05 Juni 2020

Kat


Edo Rian Agustina, S.Sos, MSP

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22.7% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 77.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Dan Kinerja Pegawai (Y)

ABSTRACT

The Effect of Work Competence and Discipline on the Performance of Civil Servants in the Office of the Regent. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test can be seen that the two independent variables namely Competency (X1), and Work Discipline (X2) partially have a positive and significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y) Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely Competence (X1), and Work Discipline (X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 22.7% of employee performance can be obtained and explained by Competence and Discipline. While the remaining 77.3% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Competence (X1), Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Tujuan Kinerja	13
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
d. Dimensi Kinerja	15
e. Indikator Kinerja	16
2. Kompetensi	17
a. Pengertian Kompetensi	17
b. Karakteristik Kompetensi	18
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	19
d. Tujuan Kompetensi	19
e. Indikator Kompetensi.....	19
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	21
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
d. Tujuan Disiplin Kerja.....	23
e. Indikator Disiplin Kerja	23

B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Kualitas Data	36
a. Uji Validitas.....	36
b. Uji Reliabilitas	37
2. Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Multikolinearitas.....	38
c. Uji Heteroskedastisitas	38
3. Analisis Regresi Linier Berganda	39
4. Pengujian Hipotesis	40
a. Uji Parsial (uji-t)	40
b. Uji Simultan (uji-F)	41
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi Objek Penelitian	43
a. Sejarah Perusahaan	43
b. Visi Dan Misi Perusahaana	45
a. Visi	45
b. Misi	45
c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden	51
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
2. Berdasarkan Usia	51
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4. Berdasarkan Masa Kerja	52
3. Deskripsi Variabel Penelitian	53
a. Variabel Kompetensi (X_1).....	53
b. Variabel Disiplin kerja (X_2).....	59
c. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	65
4. Pengujian Validitas dan Realibitas	69
1. Uji Validitas	69
2. Uji Realibitas.....	72
5. Uji Asumsi Klasik.....	73
1. Uji Normalitas Data	73
2. Uji Multikolinearitas	76

3. Uji Heteroskedastisitas.....	77
6. Regresi Linier Berganda	78
7. Uji Hipotesis	79
1. Uji Parsial (uji-t)	79
2. Uji Simultan (uji-F).....	80
8. Uji Determinasi.....	81
B. Pembahasan	82
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	82
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82
3. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Usia	51
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	53
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan.....	54
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemahaman.....	55
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan.....	56
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Nilai	57
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap	58
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan.....	59
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa.....	60
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan.....	61
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman.....	63
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat	64
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja.....	65
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu.....	66
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan	67
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Antar Pegawai ...	68
Tabel 4.20 Uji Validitas Kompetensi.....	69
Tabel 4.21 Uji Validitas Disiplin Kerja	70
Tabel 4.22 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4.23 Uji Realibilitas Kompetensi	72
Tabel 4.24 Uji Realibilitas Disiplin Kerja.....	73
Tabel 4.25 Uji Realibilitas Kinerja pegawai	74
Tabel 4.26 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	75
Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.29 Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 4.30 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	80
Tabel 4.31 Hasil Uji Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Bupati Langkat	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	77

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat pada waktunya. Adapun judul: **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati langkat.**

Selama penulisan proposal ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II (dua) saya yang sudah banyak membantu dan membimbing saya mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan Kantor Bupati Langkat yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis, mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil.
8. Kedua orangtua tercinta saya Ayahanda Sukur dan Ibunda Sadiyah yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan doa yang terbaik. Terimakasih atas segalanya semoga Allah SWT selalu memberi kesehatan dan membalas semua kebaikan kalian. Amin ya rabbal' alamin.
9. Kepada teman dekat saya sahabat-sahabatku dikampus maupun teman sehari-hari Agnes Sari Br.Ginting, Nia Usnina, Wina Putri Antika, dan Selly Erlinawati terimakasih atas segala kabaikan kalian.
10. Kepada semua keluarga maupun teman-teman lainnya yang selalu memberi semangat dan doa terbaik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, Maret 2020
Penulis

Tri widyawati
1615310301

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah yang dijalankan oleh sekelompok orang yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, untuk memperoleh pegawai negeri sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan panutan atau abdi negara bagi masyarakat diperlukan binaan jiwa korps dan kode etik pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan prilaku dan berintikan pengabdian, kejujuran tanggung jawab serta disiplin sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan pelatihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mendorong untuk memberikan segala

kemampuan sesuai yang dibutuhkan organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja sebagai salah satu hasil kerja anggota seluruh organisasi.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Mangkunegara (2016:67). Peningkatan kinerja merupakan hal penting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Disisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Kantor Bupati Langkat merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada didalamnya telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal yaitu: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas. Namun kenyataannya kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat masih rendah. Hasil wawancara dengan 15 pegawai dapat diketahui bahwa rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dengan tabel.

Tabel 1.1 Hasil Pra survei Mengenai Rendahnya Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar mendesak.	9	60%	6	40 %
2	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam	10	67%	5	33%

	kerja yang di tetapkan.				
3	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	5	33%	10	67%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa indikator rendahnya pegawai dapat dilihat dari sebanyak 9 (60%) orang yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar mendesak, sebanyak 10 (67%) yang menyatakan ya dan 5 (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan orang Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan, dan 5 (33%) orang yang menyatakan tidak dan 10 (67%) orang pegawai yang menyatakan ya pada pernyataan Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Salah satu upaya instansi untuk pencapaian kinerja yang baik adalah mempertahankan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai. Menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai maka dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan adanya kompetensi yang dimilikinya tersebut akan lebih memudahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kompetensi pegawai negeri

sipil merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi baik instansi pemerintahan maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun non formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional. Pegawai dengan kompetensi yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan misalnya, jabatan sebagai pengelola keuangan yang kompetensi dengan persyaratan pendidikan S1 Akuntansi tetapi dijabat oleh seseorang dengan jabatan lain.

Seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja dan latar belakang yang mendukung profesi, memiliki pengetahuan/keahlian dan keterampilan. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti bahwa kompetensi pegawai masih rendah yang disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pegawai tidak memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan komputer untuk menunjang pekerjaannya.	11	73%	4	27%
2	Pegawai tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang sering dijalani	9	60%	6	40%
3	Pegawai belum pernah mengikuti pelatihan dan keterampilan yang diadakan organisasi	7	47%	8	53%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 11 (73%) orang yang menyatakan ya dan 4 (27%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai tidak memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan komputer untuk menunjang pekerjaannya, 9 (60%) yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan orang pegawai tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang sering dijalani, dan 7 (47%) orang yang menyatakan tidak dan 8 (53%) orang pegawai yang menyatakan ya pada pernyataan pegawai belum pernah mengikuti pelatihan dan keterampilan yang diadakan organisasi.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat di perlukan dalam setiap sumber daya manusia dan bagi organisasi. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan, maka semakin banyak pula kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan yang dimaksud dalam penelitian ini tidak lain adalah disiplin kerja pegawai seperti berupaya untuk mentaati semua peraturan yang ada, senantiasa mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, berupaya untuk tidak melalaikan tugas yang diamanatkan, serta ketepatan waktu dalam pekerjaannya. Disiplin juga dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu fakta yang ada sebaiknya perusahaan atau instansi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Menurut Sutrisno (2016:89), mengemukakan bahwa “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik

tertulis maupun tidak tertulis”. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi dan tidak memakai kaos kaki dengan sesuai ketetapan instansi. Seseorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap kantor dengan baik. Namun penulis mengetahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji berikut:

Tabel 1.3 Pra Survei mengenai Rendahnya Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah.	10	67%	5	33%
2	Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas.	8	53%	7	47%
3	Pegawai tidak menaati peraturan kantor.	9	60%	6	40%

Sumber: Hasil Survey (2020)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 10 (67%) orang yang menyatakan ya dan (33%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, 8 (53%) orang yang menyatakan ya dan 7 (47%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan 9 (60%) orang yang menyatakan ya dan 6 (40%) orang pegawai yang menyatakan tidak pada pernyataan pegawai tidak menaati peraturan kantor.

Pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas dan wewenangnya yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan

ketidak efektifan kinerja dari pegawai yang bersangkutan seperti datang terlambat juga berkeliaran saat jam kerja. Pada saat penulis melakukan observasi maka penulis melihat bahwa masih ada pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, sebagian pegawai tidak ada di kantor pada saat jam kerja, pegawai sering berada diluar kantor untuk melakukan urusan pribadi dan terkadang datang kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk jam kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada sikap kurang disiplin pegawai di Kantor Bupati Langkat seperti perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan kode etik contohnya datang terlambat, adanya masalah kedisiplinan yang ada di Kantor Bupati Langkat seperti pegawai yang kurang disiplin waktunya dan jarang berada ditempat pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berikut disajikan rekapitulasi absensi pegawai negeri sipil Kantor Bupati Langkat.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi pegawai negeri sipil Kantor Bupati Langkat Periode 2019

Periode	Jumlah Pegawai	Ijin	Sakit	alpa	Cuti	TA (Tidak Apel)
Maret	165	0	0	5	0	24
April	165	1	5	0	12	5
Mai	165	0	0	6	0	17
Juni	165	13	4	10	12	15
Juli	165	10	0	4	74	19
Agustus	165	0	3	4	32	16

Sumber: Bagian Pengolahan Data (SDM) Kantor Bupati Langkat

Keterangan:

1. TA (Tidak Apel): pegawai datang mengikuti apel pagi ketika pulang pegawai tidak mengikuti apel kembali, maka dianggap tidak apel.

Berdasarkan pada tabel rekapitulasi absensi diatas maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan indikator kinerja pegawai. Pada kolom alpa dapat dilihat bahwa pegawai yang tidak hadir cukup banyak. Selanjutnya disamping itu dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai yang cukup tinggi hal ini menggambarkan bahwasanya penerapan disiplin pada pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati langkat”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai belum sesuai dalam mengerjakan tupoksi sehingga mengakibatkan penurunan kualitas atau kinerja pegawai.
- b. Kemampuan pegawai belum baik dalam pengoperasian komputer sehingga kinerja tidak efektif.
- c. kompetensi yang dimiliki pegawai tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki.
- d. Banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor dan keluar saat jam kerja untuk kepentingan pribadi sehingga kurang mendukung kinerja pegawai.
- e. Pegawai masih terlihat santai saat jam kerja sedang berlangsung dan jarang berada ditempat pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

f. Masih banyak pegawai yang tidak mengikuti apel (upacara) tanpa melapor.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi agar Pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang di inginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan fakta, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Bupati Langkat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Bupati Langkat?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Bupati Langkat?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk menguji dan mengetahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Langkat.

- b. Untuk menguji dan mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Langkat.
- c. Untuk menguji dan mengetahui kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Bupati Langkat.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dalam proses penyelesaian studi dan menjadi informasi ilmiah bagi orang lain.
- b. Bagi instansi atau perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi kompetensi maupun disiplin kerja pada pegawai. Karena kompetensi sangat berpengaruh untuk kelangsungan kerja pegawai.
- c. Bagi peneliti berikutnya untuk melanjutkan penelitian ini, menjadi informasi kajian-kajian ilmiah atau referensi yang mendukung pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari peneliti Muhammad Fadhil (2016), yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar”. Sedangkan

penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Langkat”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. Model Penelitian:

Dalam penelitian terdahulu menggunakan Analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan 1 (satu) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

2. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Kompetensi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompetensi dan Disiplin Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

3. Jumlah Observasi/Sampel (n):

Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 94 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 responden.

4. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.

5. Lokasi Penelitian:

Lokasi penelitian terdahulu pada Balai Pelatihan Kerja Industri Makassar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Beberapa ahli mengemukakan definisi sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”.

Menurut Edison (2016:190) adalah “Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Roziqin (2010:41) mengatakan secara umum Kinerja dapat diartikan sebagai sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kasmir (2016:182) mengatakan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu”.

Menurut Hasibuan (2012:105) “Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi diimana individu bekerja.

b. Tujuan Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja yang dikemukakan Agus Suyoto dalam Mangkunegara (2014:10) yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya sekarang.

- 4) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan menyetujui hal-hal itu jika tidak ada rencana yang di rubah.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang di berikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan Kemampuan reality (*Knowledge+skill*). Artinya pimpinan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) Apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi (*situation*) dilingkup organisasi.

3) Kompetensi

Suatu kemampuan (*knowledge, skill dan attitude*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

4) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Dimensi Kinerja

Menurut Edison, dkk (2017:192) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Merupakan indikator terhadap pemenuhan barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan kekuatan mempertahankan kualitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan juga bagian lain di lingkup perusahaan/organisasi.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208) menyebutkan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas Kerja

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama antar pegawai

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang

sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi diri yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Moeheriono (2014:3) “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Menurut Sutrisno (2016:203) “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.”

Menurut Aprinto dan Jacob (2013:186) “Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan menunjang kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

b. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik Kompetensi menurut Spencer dalam Sutrisno (2016:206) terdapat lima aspek yaitu:

- 1) *Motives*, suatu dimana seorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- 3) *Self concept*, sikap dan nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) *Knowledge*, adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) *Skills*, kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi dipengaruhi beberapa faktor, Michael Zwell (2000) dalam Wibowo (2012:339) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Kemampuan intelektual
- 6) Isu emosional

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Pembentukan pekerjaan
- 2) Evaluasi pekerjaan
- 3) Rekrutmen dan seleksi
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi
- 5) Pembelajaran organisasi

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:204), menjelaskan ada beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang di datangi dari luar.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seorang untuk melakukan suatu perbuatan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Menurut Sutrisno (2016:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Zuriah (2018:83) mengatakan bahwa “seorang dikatakan berdisiplin apabila melakukan pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan waktu dan tempat serta disertakan dengan penuh kesadaran, ketekunan atau keikhlasan dan tanpa paksaan dari pihak manapun”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) “adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan baas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan atura disiplin yang sudah di tetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pasangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan ditulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah di tetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih memutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pimpinan dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dalam disiplin kerja menurut Fahmi (2013:98) yaitu:

- 1) Memastikan perilaku pegawai yang konsisten dengan perilaku yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi dan produktif.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:194), menjelaskan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat penting dalam menentukan disiplin pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

3) Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Kebijakan dalam pemberian jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.

5) Waskat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

6) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan atau instansi.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang kurang disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta mengikat diantara seluruh pegawainya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis merupakan dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai pembandingan yang dapat mendukung peneliti berikutnya. Berikut ini adalah tabel beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
Meri Revita (2015)	Pengaruh kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi	Kompetensi (X ₁) Disiplin kerja (X ₂) Lingkungan kerja (X ₃)	Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Ibnu Mikhail Abdul Muqit (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekan Baru	Kompetensi (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
Hamlan Daly (2015)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Kompetensi (X ₁) Disiplin (X ₂) Kompensasi (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Rio Marpaung (2013)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau	Pengawasan (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan, dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan tinggi Riau
Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Kepemimpinan (X ₁) Motivasi (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃)	Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, Motivasi, dan

	Patra Komala di Dumai				Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Patra Komala
Runimpunu (2015)	<i>The Effect of Competence and Work Stress Towards Employee Performance in Departement National Education of North Sulawesi Province</i>	Comptetence (X ₁) Work Stress (X ₂)	Employee Performance (Y)	Multiple Regression Analysis	Result of this research shows that competence and work stress simultaneously and partialy has positive and signifiican effect to employee performance
Indri Tolo (2016)	<i>Effect of Job Skills, Discipline of Work and Work Enviroment on Employee Performance at The Departement of Yputh and Sports (Dispora) Manado</i>	Job Skills (X ₁) Discipline of Work (X ₂) Work Environment (X ₃)	Employee Performance (Y)	Multiple Regression Analysis	The silmutaneous result of this study show job skills, work discipline, and work environment had a significant influence on performance of the employees,. The partially results of this research are job skills and work discipline effect significantly to the performance of the employees, while the working environment do not affect significantly to the performance of the employees
Hiskia Jonest Runtuuwu (2015)	<i>The Effect of Discipline, Placement and Work Environment on The Performnace of Employees on Integrate Service licening Manando</i>	Discipline (X ₁) Placement (X ₂) Work Environment (X ₃)	Employee Performance (Y)	Multiple Regression Analysis	This result of was, discipline work, work placement and working environment have collectively positive and significant impact on employee performance
Rozi Fadillah (2017)	<i>The Influence leadership, compensation, motivasion and work dicipline against employee performance PT. Chroen Popkhand Indonesia Tbk(CPI)</i>	Leadership(X ₁) Compensation (X ₂) Motivation (X ₃) Work dicipline (X ₄)	Employee Performance (Y)	Multiple Regression Analysis	This result of was, leadership, compensation, motivasion and work dicipline against employee performance have collectively positive and significant impact on employee
Muhammmad Idris (2018)	<i>The impact of Education and Training work Dicipline, and Organizational Culture On Employees</i>	Education and Training(X ₁) Work Dicipline (X ₂) Organizational Culture(X ₃)	Employees Performance	Multiple Regression Analysis	The result reveals that there is a positive and significant effect of education and , and training, work dicipline, and

	<i>Performance: The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang city, Indonesia</i>				<i>organizational culture on employees performance</i>
--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Pada kerangka pemikiran akan dijelaskan mengenai hubungan antara setiap variabel yang diakan diteliti. Oleh karena itu, untuk menyusun hipotesis perlu dikemukakan kerangka pemikiran untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul ini. Maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat di jelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Menurut Moehariono (2014:8) pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat. Bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu ia mengatakan bahwa pengelola sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Kompetensi sangat penting dalam suatu instansi/perusahaan karena kompetensi menggambarkan kemampuan pegawai dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja disebuah instansi. Karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (*knowledge*) dapat meningkatkan kinerja seorang dalam bidang spesifik tertentu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan/instansi. Untuk itu instansi perlu mengawasi setia tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Menurut Darmawan (2013:48) Disiplin dapat secara positif dihubungkan dengan kinerja. Ini mengejutkan bahwa orang-orang beranggapan disiplin dapat merusak perilaku. Pegawai bisa saja menolak tindakan disiplin tidak adil dari atasannya. Namun disiplin pegawai dapat terwujud apabila pegawai bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan/instansi, sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang optimal sangat diharapkan oleh setiap instansi/perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:97) Meningkatnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin seorang pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dipastikan kinerja pegawai akan

menurun. Maka kemungkinan besar untuk meningkatkan kinerja keduanya memiliki hubungan yang erat. Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Kantor Bupati Langkat yang masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal karena masih terdapat program/kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

Baik tidaknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan faktor disiplin kerja. Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y).

2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Kualitas (mutu) 2. Waktu 3. Kerjasama antar pegawai 4. Pengawasan Kasmir (2016:208)	1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Arinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. 3. Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. 4. Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.	<i>Likert</i>
Kompetensi (X_1)	Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. (Sutrisno, 2016:203)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Pemahaman (<i>understanding</i>) 3. Kemampuan (<i>skill</i>) 4. Nilai (<i>value</i>) 5. Sikap (<i>attitude</i>) (Sutrisno, 2016:204)	1. Kesadaran dalam bidang kognitif. 2. Kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. 3. Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. 4. Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang. 5. Perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi	<i>Likert</i>

			terhadap suatu rangsangan yang di datangi dari luar.	
Disiplin Kerja (X ₂)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan (2019:193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Waskat (Hasibuan, 2019:194)	1. Tujuan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. 2. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. 3. Kebijakan dalam pemberian jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. 4. Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat. 5. Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.	<i>Likert</i>

Sumber: Diolah penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada peneliitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Bupati Langkat sebanyak 165 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik penelitiannya diambil semua sehingga penleitian tersebut penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya lebih dari 100 orang, maka diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Karena

jumlah populasi lebih dari 100, maka penelitian menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + 165(0.1)^2}$$

$$n = \frac{165}{2,65} \quad n = 62,26 \text{ atau } 62 \text{ responden}$$

Keterangan:

N: Ukuran populasi

n: Ukuran sampel

e²: Tolerir

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung di dapat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Bupati Langkat, dengan cara membagikan kuesioner dan jawaban responden tersebut yang diukur dengan likert.

2. Sumber Data

Sumber data adalah adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Bupati Langkat. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang di tanggungnya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan.
- 2) Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur artikel, jurnal, serta situs internet yang berkenaan dengan penelotian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2018:137) “merupakan langkah yang paling utama dalam peneltian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mengumpulkan data”. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat menggukan skala pengukuran likert dengan kategori.

Tabel 3.3 Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah penulis (2020)

2. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini, menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan dari responden yang telah mengisi kuesioner.

3. Observasi

Kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yaitu data penelitian yang mengandung data-data berupa angka. Pengujian tersebut dengan menggunakan:

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas (Ke-absahan)

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:90) “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Kriteria valid atau tidak valid data sendiri berdasarkan jumlah responden pada derajat kebebasannya.

1) Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Ke-handalan)

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:92) “Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* ($>$) 0,60”.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabel atau tidak reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tersebut reliabel.
- 2) Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) “uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara sebagai berikut:

- 1) Analisis Grafik, dilakukan dengan cara:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau garis histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik kolmogorov-smirnov (K-S) tingkat signifikan (α) 0,05. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H₀: Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0,05

H_a: Data residual tidak berdistribusi normal apabila Sig hitung < 0,05

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:108) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama nilai VIF lebih dari 0,10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk

homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka model regresi termasuk heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadilah uji heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen konflik, *team work* terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product dan Service Solution* (SPSS) dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variable*)

X₁ = Kompetensi (*Independent Variable*)

X₂ = Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Prediktor (Koefisien Regresi Berganda)

ϵ = Error Term (Tingkat Kesalahan yang dapat ditoleransi)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:99) “Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat”. Uji statistik digunakan untuk variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan tingkat signifikan yaitu sebesar ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dalam melakukan uji t yaitu:

- 1) H₀ : $\beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) H₁ : $\beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$

b. Uji Simultan (Uji-F)

Ghozali (2018:98) mengatakan bahwa “Uji simultan menunjukkan apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen /bebas”. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS).

Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) $H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK):

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig\ F > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig\ F < 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 merupakan model regresi

yang baik karena hampir semua variabel yang di pakai mampu menerangkan variasi variabel dependen yang digunakan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor Bupati Langkat

Pada masa Pemerintahan Belanda, Kabupaten Langkat masih berstatus kepresidenan dan kesultanan (kerajaan) dengan pimpinan pemerintahan yang disebut Residen dan berkedudukan di Binjai dengan Residenya Morry Agesten. Residen mempunyai wewenang mendampingi Sultan Langkat di bidang orang-orang asing saja sedangkan bagi orang-orang asli (pribumi) berada di tangan pemerintahan kesultanan Langkat.

Dibawah pemerintahan Kesultanan dan Assisten Residen struktur pemerintahan disebut LUHAK dan dibawah luhak disebut Kejuruan (Raja kecil) dan Distrik, secara berjenjang disebut Penghulu Balai (Raja kecil Karo) yang berada didesa. Pemerintahan luhak dipimpin seorang Pangeran, Pemerintahan Kejuruan dipimpin seorang Datuk, Pemerintahan Distrik dipimpin seorang kepala Distrik, dan untuk jabatan kepala kejuruan/Datuk harus dipegang oleh penduduk asli yang pernah menjadi raja di daerahnya.

Pada awal kemerdekaan Republik Indonesia, Sumatera dipimpin oleh seorang Gubernur yaitu Mr. T.M. Hasan, sedangkan Kabupaten Langkat tetap dengan status keresidenan dengan asisten residennya atau kepala pemerintahannya dijabat oleh Tengku Amir Hamzah, yang kemudian diganti oleh Adnan Nur Lubis dengan sebutan bupati.

Pada tahun 1947-1949, terjadi agresi militer Belanda I, dan II, dan Kabupaten Langkat terbagi dua, yaitu Pemerintahan Negara Sumatera Timur (NST) yang berkedudukan di Binjai dengan kepala Pemerintahannya Wan Umaruddin dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di Pangkalan Berandan, dipimpin oleh Tengku Ubaidulah. Berdasarkan PP No.7 Tahun 1956 secara administratif Kabupaten Langkat menjadi daerah otonom yang berhak mengatur rumah tangganya sendiri dengan kepala daerahnya (Bupati). Mengingat luas Kabupaten Langkat, maka Kabupaten Langkat dibagi menjadi 3 (tiga) kewedanan yaitu:

- 1) Kewedanan Langkat Hulu berkedudukan di Binjai
- 2) Kewedanan Langkat Hilir berkedudukan di Tanjung Pura
- 3) Kewedanan Teluk Haru berkedudukan di Pangkalan Berandan

Pada tahun 1963 wilayah kewedanan dihapus sedangkan tugas-tugas administrasi pemerintahan langsung dibawah Bupati serta Assiten Wedana (Camat) sebagai perangkat akhir. Pada tahun 1965-1966 jabatan Bupati Kdh. Tingkat II Langkat dipegang oleh seorang Care Taher (Pak Wongso) dan selanjutnya oleh Sutikno yang pada waktu itu sebagai Dan Dim 0202 Langkat. Dan secara berturut-turut jabatan Bupati. Tiap-tiap wilayah pembangunan dipimpin oleh seorang pembantu Bupati. Disamping itu dalam melaksanakan otonomi daerah Kabupaten Langkat dibantu atas dinas-dinas otonom, Instansi pusat baik Departemen maupun non Departemen yang kesemuanya merupakan pembantu-pembantu Bupati. Dalam melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan dan pembangunan.

b. Visi dan Misi Kantor Bupati Langkat

1) Visi

“Menjadikan Langkat yang maju, sejahtera dan religius melalui penegembangan pariwisata dan infrastruktur yang berkelanjutan”

2) Misi

- a) Penguatan Ideologi Bangsa Dalam Rangka Mewujudkan Kerukunan Umat Beragama Suku Dan Golongan.
- b) Memperkuat Dan Memperluas Reformasi Birokrasi Penyelenggaraan Sistem Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*Good Government*) Dan Pemerintahan Yang Bersih (*Clean Government*) Serta Perluasan Partisipasi Publik.
- c) Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Dengan Mengutamakan Sektor Pariwisata.
- d) Meningkatkan Standart Pelayanan Minimal, Serta Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba.
- e) Mewujudkan Infrastruktur Yang Strategis Dan Berkelanjutan Serta Tanggap Darurat.
- f) Mengoptimalkan Sumber Daya Alam (SDA) Berbasis Penataan Ruang Dan Pelestarian Lingkungan Hidup Berkelanjutan

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Untuk memperlancar dan mengatur kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan aktivitasnya, Kantor Bupati Langkat telah membuat struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan yang

efekrif yakni terciptanya garis koordinasi yang baik serta adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Untuk menunjang seluruh kegiatan yang ada pada Kantor Bupati Langkat dan untuk mencapai tujuan maka diadakan pembagian tugas dan fungsi masing-masing sehingga mudah dalam mengawasi pekerjaan. Dengan adanya pembagian tugas yang dituangkan dalam struktur organisasi akan memberikan penjelasan tentang batas-batas wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang digunakan pada Kantor Bupati Langkat adalah bentuk organisasi dimana bentuk menggunakan sistem koordinasi mengalir dari pimpinan ke bawahan secara langsung dimana pihak bawahan bertanggung jawab kepada pimpinan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun Bidang Kerja di Bagian Tata Pemerintahan di Kantor Bupati Langkat yaitu:

1) Subbag Pertanahan dan Kerja Sama

Sub Bagian Pertanahan dan Kerja Sama mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja dan kegiatan sub bagian pertanahan dan kerjasama.
- b) Melaksanakan penyusunan bahan koordinasi di bidang pertanahan dan kerjasama.
- c) Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian kebijakan pemerintahan daerah di bidang pertanahan dan kerja sama.
- d) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penetapan izin lokasi.

- e) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi pengadaan tana untuk kepentingan umum.
- f) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penyelesaian sengketa tanah garapan.
- g) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi masalah ganti kerugian dan santunan tanah dan pembangunan.
- h) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi dan inventarisasi data subyek dan obyek retribusi tanah.
- i) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi penetapan tanah ulayat.
- j) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi pemanfaatan dan penyelesaian masalah tanah kosong.

2) Subbag Otonomi Daerah Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja sub bagian otonomi daerah, Pemerintahan kecamatan dan kelurahan.
- b) Melaksanakan penyusunan bahan pengkoordinasian di bidang otonomi Daerah Pemerintah kecamatan dan kelurahan.
- c) Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian kebijakan Pemerintah Daerah di bidang otonomi Daerah, pemerintah kecamatan dan Kelurahan.
- d) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan sosialisasi, bimbingan teknis, konsultasi, supervisi, koordinasi, monitoring dan evaluasi dibidang otonomi daerah pemerintah kecamatan dan kelurahan.
- e) Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian kebijakan penataan daerah.

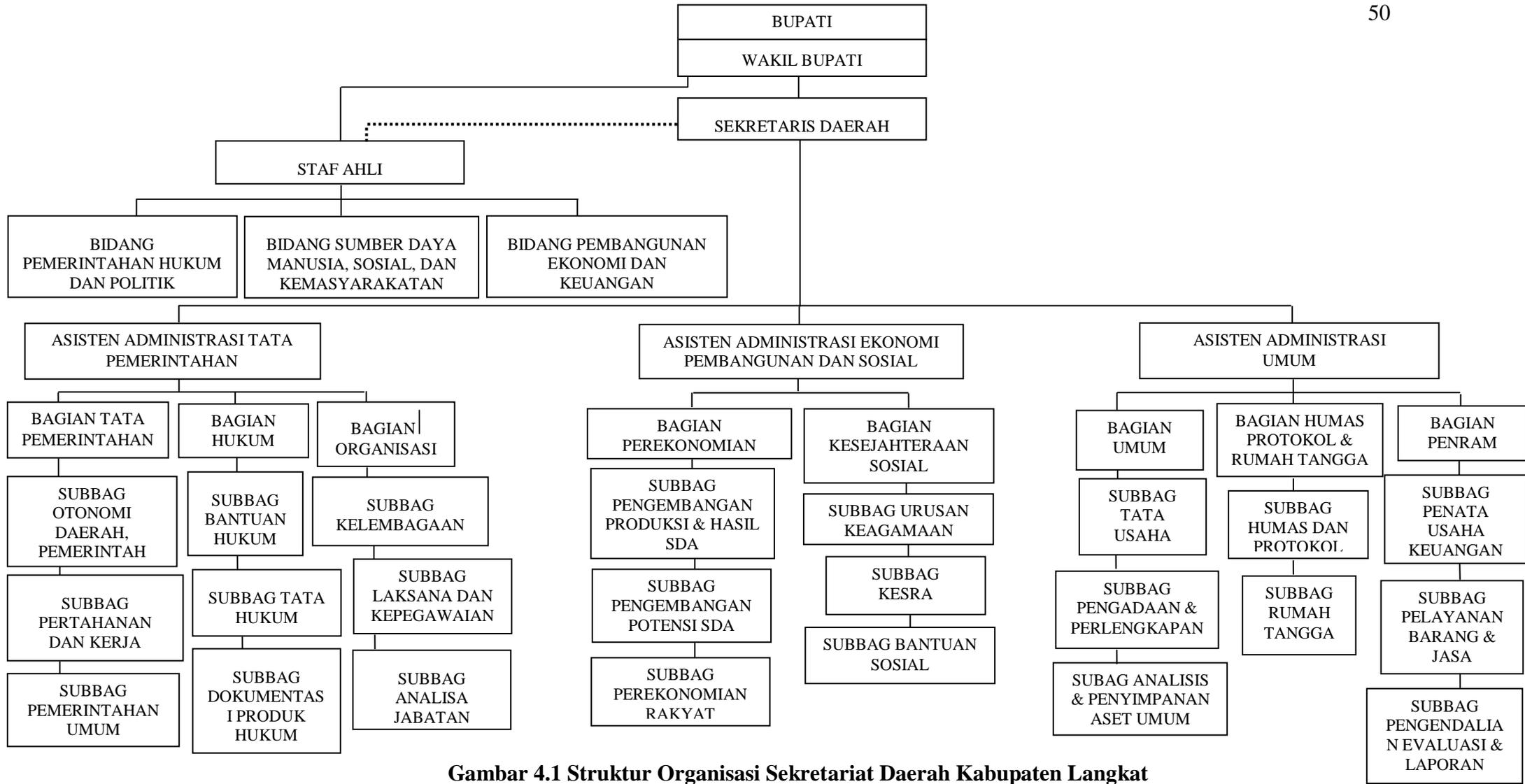
- f) Melaksanakan penyusunan informasi penataan daerah ke provinsi dan Pemerintah.
- g) Melaksanakan penyusunan bahan fasilitasi pemilihan Bupati dan Wakil Bupati.
- h) Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi dalam rangka peningkatan sumber daya aparatur Pemerintahan di Kecamatan dan Kelurahan.
- i) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan di bidang otonomi Daerah, Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan.
- j) Menyiapkan bahan-bahan yang terkait dengan penataan batas-batas daerah, batas kecamatan dan batas desa.

3) Subbag Pemerintahan Umum

Sub bagian pemerintahan umum mempunyai tugas rincian sebagai berikut:

- a) Melaksanakan penyusunan program kerja dan kegiatan sub bagian Pemerintahan Umum.
- b) Melaksanakan penyusunan bahan pengkoordinasian di bidang Pemerintahan Umum.
- c) Melaksanakan bahan pengkajian kebijakan pemerintah Daerah di bidang Pemerintahan Umum.
- d) Melaksanakan penyusunan bahan pengkajian rumusan prosedur dan kriteria, penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum.
- e) Menyelenggarakan rapat koordinasi Pemerintahan dengan Instansi terkait dan Instansi vertikal.

- f) Melaksanakan penyusunan bahan Laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).
- g) Melaksanakan pengelolaan database Laporan penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD).
- h) Melaksanakan penyusunan Laporan Harian Bupati dan Wakil Bupati.
- i) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan di bidang Pemerintahan Umum.
- j) Melaksanakan penyusunan telahan staff sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan di bidang Pemerintahan Umum.
- k) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait.
- l) Melaksanakan tugas operasional dan pemantauan penyelenggaraan Pemerintahan di bidang Pemerintahan Umum.
- m) Melaksanakan ke Tata usahaandi bidang pemerintahan umum.
- n) Melaksanakan monitoring, evaluasi dan penyusunan laporn tugas di bidang Pemerintahan Umum,
- o) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat

Sumber: Bagian SDM Kantor Bupati Langkat

2. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	44	71,0	71,0	71,0
Perempuan	18	29,0	29,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2020)

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 44 orang dan jumlah perempuan sebanyak 18 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Karena laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan oleh perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	2	3,2	3,2	3,2
31-40 Tahun	8	12,9	12,9	16,1
41-50 Tahun	34	54,8	54,8	71,0
51-58 Tahun	18	29,0	29,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 41-50 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 34 responden, kemudian

dengan responden yang berusia 51-58 tahun sebanyak 18, kemudian dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 8 dan dengan responden yg berusia 20-30 tahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden saja. Dikarenakan usia diantara 41-50 merupakan usia matang dalam bekerja yang dimana mereka telah memiliki pengalaman bekerja yang sudah cukup dan masih jauhnya masa pensiun seorang pegawai.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	21,0	21,0	21,0
S1	43	69,4	69,4	90,3
S2	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan S1 sebanyak 43 responden, sedangkan responden yg berpendidikan SMA sebanyak 13 responden dan terakhir responden yg berpendidikan S2 sebanyak 6 orang. Karena ini lebih dipilih dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang nantinya berpengaruh pada pemberian gaji setiap pegawai.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	1	1,6	1,6	1,6
11-20 Tahun	29	46,8	46,8	48,4
21-30 Tahun	30	48,4	48,4	96,8
31>	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Bedasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja didominasi oleh 21-30 tahun sebanyak 30 orang, 11-20 sebanyak 29 orang , sisanya hanya 31 > tahun sebanyak 2 dan < 10 tahun sebanyak 1 orang. hal ini dikarenakan usia emas bekerja diantara 11 sampai 30 tahun bekerja.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 62 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Kompetensi (X_1)

Variabel kompetensi (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pengetahuan ($X_{1.1}$), pemahaman ($X_{1.2}$), kemampuan ($X_{1.3}$), nilai ($X_{1.4}$), sikap ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer dan lain-lain		Pegawai selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan masalah		Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai mampu mengembangkan standart kerja untuk hasil yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	1	1,6	1	1,6
Ragu-ragu	23	37,1	21	33,9	13	21,0
Setuju	26	41,9	28	45,2	39	62,9
Sangat Setuju	11	17,7	12	19,4	9	14,5
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,7419		3,8226		3,9032	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator pengetahuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer dan lain-lain, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,7419. Jawaban ini menggambarkan bahwa kantor bupati langkat mengenai pegawai memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan komputer dan lain-lain sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan masalah, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,8226. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan masalah sudah baik.
- 3) Untuk item pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai mampu mengembangkan standart kerja untuk hasil yang baik, sebanyak 39 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90 Jawaban ini

menggambarkan bahwa pengetahuan yang pegawai miliki pegawai mampu mengembangkan standart kerja untuk hasil yang baik, sudah baik.

. Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemahaman (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam bidang pekerjaan		Pegawai harus dapat memahami sistem penilaian kerja di Kantor Bupati Langkat		Pegawai memahami tentang visi, misi dan tujuan organisasi yang sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,2	-	-
Ragu-ragu	14	22,6	24	38,7	20	32,3
Setuju	28	45,2	25	40,3	30	48,4
Sangat Setuju	20	32,3	11	17,7	12	19,4
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	4,0968		3,7258		3,8710	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator pemahaman oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki dalam bidang pekerjaan, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mampu memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang pegawai miliki dalam bidang pekerjaan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai harus dapat memahami sistem penilaian kerja di Kantor Bupati Langkat, sebanyak 25 responden (40,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai harus dapat memahami sistem penilaian kerja di Kantor Bupati Langkat sudah baik.
- 3) Untuk item Pegawai memahami tentang visi, misi dan tujuan organisasi yang sangat baik, sebanyak 30 responden (48,4%) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai rata-rata 3,87 Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai memahami tentang visi, misi dan tujuan organisasi sudah baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas yang diemban		Pegawai dapat menyelesaikan dan memuat alternatif dalam memecahkan masalah yang ada pada pekerjaannya		Pegawai memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung tugas-tugas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	-	-	2	3,2
Ragu-ragu	13	21,0	13	21,0	23	37,1
Setuju	39	62,9	28	45,2	26	41,9
Sangat Setuju	9	14,5	21	33,9	11	17,7
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,9032		4,1290		3,7419	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kemampuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas yang diemban, sebanyak 39 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas yang diemban sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan dan memuat alternatif dalam memecahkan masalah yang ada pada pekerjaannya, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,129. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan dan memuat alternatif dalam memecahkan masalah yang ada pada pekerjaannya sudah baik.

- 3) Untuk item Pegawai memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung tugas-tugas kerja, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74 Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dalam mendukung tugas-tugas kerja sudah baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Nilai (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada pada Kantor Bupati Langkat		Setiap hasil kerja yang dilaksanakan layak akan mendapatkan penghargaan		Pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang baik disaat ada atau tidak ada atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,6	2	3,2
Ragu-ragu	20	32,3	13	21,0	23	37,1
Setuju	29	46,8	39	62,9	26	41,9
Sangat Setuju	13	21,0	9	14,5	11	17,7
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,8871		3,9032		3,7419	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator nilai direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada pada Kantor Bupati Langkat, sebanyak 29 responden (46,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mengetahui dan memahami nilai-nilai yang ada pada Kantor Bupati Langkat sudah baik.
- 2) Untuk item Setiap hasil kerja yang dilaksanakan layak akan mendapatkan penghargaan, sebanyak 39 responden (62,9%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 3.90. Jawaban ini menggambarkan bahwa Setiap hasil kerja yang dilaksanakan layak akan mendapatkan penghargaan sudah baik.

- 3) Untuk item Pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang baik disaat ada atau tidak ada atasan, sebanyak 26 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74 Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai harus mengerjakan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang baik disaat ada atau tidak ada atasan sudah baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan		Sikap baik pegawai kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antar tim		Pegawai tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,6	-	-
Ragu-ragu	22	35,5	13	21,0	14	22,6
Setuju	28	45,2	39	62,9	28	45,2
Sangat Setuju	12	19,4	9	14,5	20	32,3
Total	62	35,5	62	100,0	62	100,0
Mean	3,8387		3,9032		4,0968	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator sikap direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebanyak 28 responden (45.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah baik.

- 2) Untuk item Sikap baik pegawai kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antar tim, sebanyak 39 responden (62.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.90. Jawaban ini menggambarkan bahwa Sikap baik pegawai kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama antar tim sudah baik.
- 3) Untuk item Pegawai tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.09 Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai tidak terpaksa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu sudah baik.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja (X_2) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Tujuan dan kemampuan ($X_{2.1}$), balas jasa ($X_{2.2}$), keadilan ($X_{2.3}$), sanksi hukuman ($X_{2.4}$), waskat ($X_{2.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang ditentukan oleh atasan		Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan		Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	8,1	-	-
Ragu-ragu	13	21,0	9	14,5	16	25,8
Setuju	34	54,8	31	50,0	32	51,6
Sangat Setuju	15	24,2	17	27,4	14	22,6
Total	62	100,0	5	8,1	62	100,0
Mean	3,7419		3,8226		3,9032	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator tujuan dan kemampuan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang ditentukan oleh atasan, sebanyak 34 responden (54,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.74. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang ditentukan oleh atasan sudah baik.
- 2) Untuk item pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan, sebanyak 31 responden (50%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.82. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan sudah baik.
- 3) Untuk item pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan, sebanyak 32 responden (51,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja di dalam pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Balas Jasa (X_{2,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan		Pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu akan mendapatkan tanggung jawab yang besar		Balas jasa yang diterima oleh pegawai kurang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,2	-	-	2	3,2
Tidak Setuju	4	6,5	-	-	4	6,5
Ragu-ragu	13	21,0	11	17,7	13	21,0
Setuju	32	51,6	28	45,2	32	51,6

Sangat Setuju	11	17,7	23	37,1	11	17,7
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,7419		4,1935		3,7419	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator balas jasa oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan, sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.74. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan.
- 2) Untuk item pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu akan mendapatkan tanggung jawab yang besar, sebanyak 28 responden (45,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu akan mendapatkan tanggung jawab yang besar.
- 3) Untuk item balas jasa yang diterima oleh pegawai kurang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, sebanyak sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.74. Jawaban ini menggambarkan bahwa balas jasa yang diterima oleh pegawai kurang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keadilan(X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan tidak menghalangi setiap pegawai yang ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi		Pimpinan mau membantu memecahkan masalah pekerjaan setiap pegawai ketika dibutuhkan		Pegawai diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4,8	-	-	-	-

Ragu-ragu	17	27,4	13	21,0	12	19,4
Setuju	31	50,0	34	54,8	34	54,8
Sangat Setuju	10	16,1	15	24,2	16	25,8
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
<i>Mean</i>	3,7419		4,0323		4,0645	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator keadilan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan tidak menghalangi setiap pegawai yang ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi, sebanyak 31 responden (50%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.74. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan tidak menghalangi setiap pegawai yang ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi sudah baik.
- 4) Untuk item Pimpinan mau membantu memecahkan masalah pekerjaan setiap pegawai ketika dibutuhkan, sebanyak 34 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan mau membantu memecahkan masalah pekerjaan setiap pegawai ketika dibutuhkan sudah baik.
- 5) Untuk item pegawai diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan, sebanyak 34 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.06. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan sudah baik.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan		Peraturan kedisiplinan yang ada diinstansi diterapkan pimpinan		Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,6
Tidak Setuju	5	8,1	2	3,2	3	4,8
Ragu-ragu	5	8,1	10	16,1	9	14,5
Setuju	33	53,2	35	56,5	32	51,6
Sangat Setuju	19	30,6	15	24,2	17	27,4
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	4,0645		4,0161		3,9839	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator sanksi hukuman direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan, sebanyak 33 responden (53.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.06. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan sudah baik.
- 2) Untuk item peraturan kedisiplinan yang ada diinstansi diterapkan pimpinan, sebanyak 35 responden (56.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa peraturan kedisiplinan yang ada diinstansi diterapkan pimpinan sudah baik.
- 3) Untuk item pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya, sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98 Jawaban ini menggambarkan

bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya sudah baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waskat (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya		Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif		Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	5	8,1	-	-
Ragu-ragu	6	9,7	7	11,3	11	17,7
Setuju	34	54,8	32	51,6	35	56,5
Sangat Setuju	20	32,3	18	29,0	16	25,8
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	4,1613		4,0161		4,0806	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator waskat direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pimpinan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya, sebanyak 34 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan mengontrol gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya sudah baik.
- 2) Untuk item pimpinan memberikan pengawasan yang aktif, sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memberikan pengawasan yang aktif.
- 3) Untuk item pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh pimpinan, sebanyak 35 responden (56.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.08 Jawaban ini menggambarkan bahwa Pengawasan harus dilakukan secara fleksibel (tidak terlalu ketat) oleh pimpinan sudah baik.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas (Y₁), kuantitas (Y₂), waktu (Y₃), kerjasama antar pegawai (Y₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja(Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi		Pegawai bersedia mengulangi pekerjaan yang salah sebelum diberikan kepada atasannya		Pegawai memiliki kesiapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	8,1	-	-
Ragu-ragu	14	22,6	10	16,1	15	24,2
Setuju	33	53,2	31	50,0	30	48,4
Sangat Setuju	15	24,2	16	25,8	17	27,4
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	4,0161		3,9355		4,0323	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi, sebanyak 33 responden (53.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai memiliki tingkat kualitas kerja yang tinggi sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai bersedia mengulangi pekerjaan yang salah sebelum diberikan kepada atasannya, sebanyak 31 responden (50%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3.93. Jawaban ini menggambarkan bahwa

Pegawai bersedia mengulangi pekerjaan yang salah sebelum diberikan kepada atasannya sudah baik.

- 3) Untuk item pegawai memiliki kesiapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya, sebanyak 30 responden (48.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.03. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kesiapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya sudah baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Waktu(Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai berusaha melaksanakn tugas dengan baik dan tepat waktu		Pegawai berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaannya		Pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,2	-	-	2	3,2
Tidak Setuju	4	6,5	-	-	4	6,5
Ragu-ragu	13	21,0	11	17,7	13	21,0
Setuju	31	50,0	27	43,5	31	50,0
Sangat Setuju	12	19,4	24	38,7	12	19,4
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,7581		4,2097		3,7581	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator waktu oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai berusaha melaksanakn tugas dengan baik dan tepat waktu, sebanyak 31 responden (50%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha melaksanakn tugas dengan baik dan tepat waktu sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaannya, sebanyak 27 responden

(43,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.20. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaannya sudah baik.

- 3) Untuk item pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, sebanyak 31 responden (50%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu sudah baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan(Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai jika tidak ada pengawasan pulang/keluar dulu menanti siang baru datang kembali ke kantor		Pimpinan dalam melakukan pengawasan sebaiknya melihat absen pagi atau siang		Pegawai dalam menyelesaikan tugas mengikuti arahan dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4,8	-	-	-	-
Ragu-ragu	17	27,4	14	22,6	14	22,6
Setuju	30	48,4	33	53,2	33	53,2
Sangat Setuju	11	17,7	15	24,2	15	24,2
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,7581		4,0161		4,0161	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator pengawasan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai jika tidak ada pengawasan pulang/keluar dulu menanti siang baru datang kembali ke kantor, sebanyak 30 responden (48.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai jika tidak ada pengawasan pulang/keluar dulu menanti siang baru datang kembali ke kantor sudah baik.
- 2) Untuk item pimpinan dalam melakukan pengawasan sebaiknya melihat absen pagi atau siang, sebanyak 33 responden (53.2%) menyatakan setuju, dengan

nilai rata-rata 4,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Pimpinan dalam melakukan pengawasan sebaiknya melihat absen pagi atau siang sudah baik.

- 3) Untuk item Pegawai dalam menyelesaikan tugas mengikuti arahan dari atasan, sebanyak 33 responden (53.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas mengikuti arahan dari atasan sudah baik.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Antar Pegawai (Y4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerjasama antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi pegawai bekerja dengan baik		Dengan adanya hubungan kerja sama yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik		Pegawai saling menghargai sesama rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	9,7	-	-	-	-
Ragu-ragu	9	14,5	12	19,4	14	22,6
Setuju	32	51,6	37	59,7	32	51,6
Sangat Setuju	15	24,2	13	21,0	16	25,8
Total	62	100,0	62	100,0	62	100,0
Mean	3,9032		4,0161		4,0323	

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator kerjasama antar pegawai direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bekerjasama antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi pegawai bekerja dengan baik, sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.90. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerjasama antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi pegawai bekerja sudah baik .

- 2) Untuk item adanya hubungan kerja sama yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik, sebanyak 37 responden (59.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.01. Jawaban ini menggambarkan bahwa adanya hubungan kerja sama yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan baik sudah baik.
- 3) Untuk item pegawai saling menghargai sesama rekan kerja, sebanyak 32 responden (51.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.03 Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai saling menghargai sesama rekan kerja sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.20
Uji Validitas Kompetensi

No	Variabel Penelitian	Item Kuisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Kompetensi (X1)	P1	,785	.300	Valid
		P2	,873		Valid
		P3	,660		Valid
		P4	,394		Valid
		P5	,301		Valid
		P6	,418		Valid
		P7	,382		Valid
		P8	,493		Valid
		P9	,785		Valid
		P10	,828		Valid
		P11	,645		Valid

		P12	,785		Valid
		P13	,887		Valid
		P14	,645		Valid
		P15	,380		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 62$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.21
Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Disiplin Kerja (X2)	P1	,772	.300	Valid
		P2	,822		Valid
		P3	,532		Valid
		P4	,600		Valid
		P5	,648		Valid
		P6	,600		Valid
		P7	,355		Valid
		P8	,772		Valid
		P9	,733		Valid
		P10	,383		Valid
		P11	,785		Valid
		P12	,351		Valid
		P13	,667		Valid
		P14	,490		Valid
		P15	,368		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 62$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.22
Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Kinerja Pegawai (Y)	P1	,719	.300	Valid
		P2	,733		Valid
		P3	,513		Valid
		P4	,659		Valid
		P5	,657		Valid
		P6	,659		Valid
		P7	,437		Valid
		P8	,719		Valid
		P9	,558		Valid
		P10	,496		Valid
		P11	,325		Valid
		P12	,437		Valid

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 62$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Uji Reabilitas
Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	15

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.23. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reabilitas
Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	15

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Dari Tabel 4.24. di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,900 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reabilitas
Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	12

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

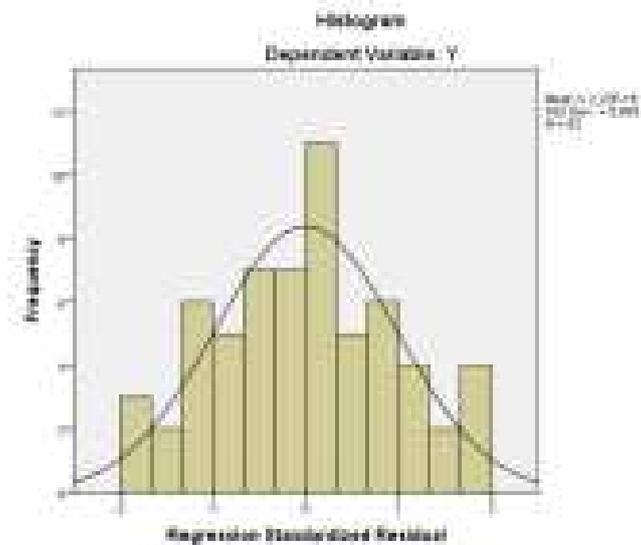
Dari Tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,878 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas Data

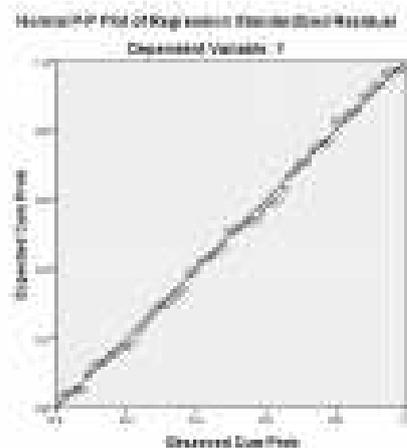
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk

variabel kinerja pegawai yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel. 4.26
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Pegawai
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47,4516
	Std. Deviation	6,19010
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,089
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Pada tabel 4.26. di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,072 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,072 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.27
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	17,593			6,808	2,584
Kompetensi	,204	,100	2,036	,046	,900	1,111
Disiplin kerja	,301	,096	3,129	,003	,900	1,111

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

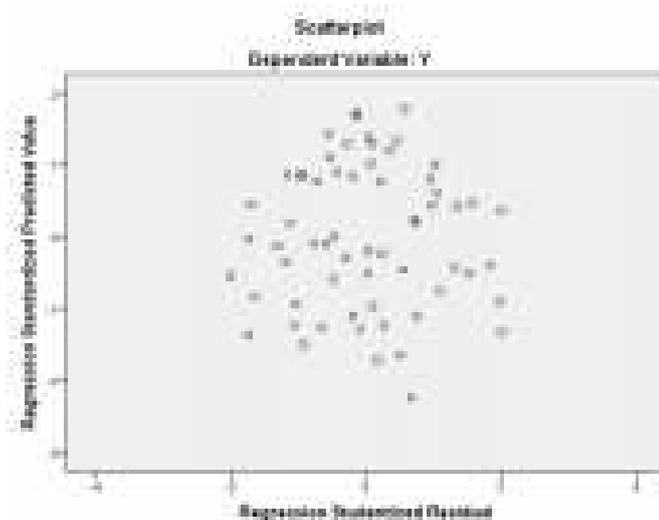
Pada tabel 4.27 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,900 dan nilai VIF = 1,111
- 2) Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,900 dan nilai VIF = 1,111.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,593	6,808	2,584	,012		
Kompetensi	,204	,100	2,036	,046	,900	1,111
Disiplin kerja	,301	,096	3,129	,003	,900	1,111

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Berdasarkan Tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,593 + .204 X_1 + .301X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 17,593.
- 2) Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.204 atau 20.4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.301 atau 30.1%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

Tabel 4.29
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,593	6,808	2,584	,012		
Kompetensi	,204	,100	2,036	,046	,900	1,111
Disiplin kerja	,301	,096	3,129	,003	,900	1,111

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Pada tabel 4.29 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebaga berikut:

- 1) Variabel kompetensi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2.036$ pada signifikan = 0.46.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 3,129$ pada signifikan = 0.003.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 62$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.670$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kompetensi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,036 > 1,670$ pada signifikan $0,046 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,129 > 1,670$ pada signifikan $0,003 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.30
Uji Simultan

ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,571	2	295,285	9,974	,000^b
	Residual	1746,784	59	29,607		
	Total	2337,355	61			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompetensi

Sumber: Data diolah SPSS Ver 22.0 (2020)

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 9,974$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 62$ responden dimana $df (1) = n - k = 62 - 3 = 59$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $9,974 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya kompetensi dan disiplin kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.31. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,227	5,44119

a. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,227 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 22,7% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 22,7\% = 77,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain

atau variabel diluar model, seperti faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan hasil (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.036 > 1.670$ pada signifikan $0.046 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Menurut Sutrisno (2016:203) “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.”

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana kompetensi yang dimiliki para pegawai harus ditingkatkan dan konsisten dalam bekerja sehingga nantinya dapat membuat dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,129 > 1.670$ pada signifikan $0.003 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2019:193), “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya kesadaran dalam diri para pegawai, sehingga mampu mendorong dan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga hasil pekerjaanya jadi lebih baik lagi.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 9,974$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 62$ responden dimana $df (1) = n - k = 62 - 3 = 59$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $9,974 > 2.76$ pada signifikan $0.008 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”

Peneliti dapat menarik pembahasan yang dimana kompetensi yang harus tetap ditingkatkan sehingga membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan, dan peraturan yang harus dikedatkan lagi, sehingga pegawai disiplin dalam bekerja nantinya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
 Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.036 > 1.670$ pada signifikan $0.046 < 0.05$. Besarnya pengaruh dari kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,204, yang berarti setiap ada di kompetensi (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,204 satuan.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
 Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $3,129 > 1.670$ pada signifikan $0.003 < 0.05$. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,301, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_1), maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,301 satuan.
3. Variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai
 Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $9,974 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$. Nilai R sebesar 0,227

menunjukkan terdapat hubungan yang kurang erat antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk instansi terkait agar untuk segera melakukan evaluasi dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai yang berada di bidangnya masing-masing sehingga dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih cepat selesai dan juga instansi memberikan apresiasi atas hasil kinerja yang baik yang dilakukan oleh pegawainya, yang dimana pegawai tersebut mampu beradaptasi dengan situasi masalah pekerjaan yang dihadapi.
2. Disarankan untuk instansi terkait memberikan apresiasi kepada pegawai yang memenuhi peraturan selalu pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan memberikan apresiasi kepada pegawai tersebut dan selanjutnya disarankan juga bagi instansi terkait untuk memperhatikan pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan nya dengan solusi pimpinan harus lebih memotivasi bawahannya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.
3. Disarankan untuk instansi terkait agar memberikan apresiasi dan pengakuan atas kinerja pegawai yang sesuai dengan target yang telah diberikan, sehingga hal ini nantinya menjadi pemicu dalam bekerja yang lebih baik lagi, dan disarankan juga kepada instansi terkait untuk segera mengevaluasi hasil

pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai, sehingga menjadi pembelajaran untuk semua orang untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Agustin, R. M. (2013). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. *Manajemen* , 3 (8), 141-164.
- Chrisna, H. (2019). Pengaruh Perilaku Belajar, Pengendalian Diri, Motivasi, Empati, Keterampilan, Dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Prodi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Daly, H. (2015). *Pengaruh Kompetensi Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Manajemen Universitas Tadulako* , 3 (1), 84-94.
- Fahmi, I. (2013). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhil, M. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Ltihan Kerja Industri Makassar*. *Fakultas Ekonomui Universitas Muslim Indonesia Makassar* , 1 (1), 70-81.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. Sp. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ketiga belas Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. Sp. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, Prof.Dr. Marihot, Pakpahan Drs. Manuntun. (2014). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media
- Moeheriono. (2015). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi Cetakaan Pertama*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nasution, D. A. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah-Kuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 101-114.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publikdan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Revita, M. (2015). *Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. *Manajemen Universitas Tadulako* , 3 (9), 171-178.

- Rumimpunu, & Joune, R. C. (2015). *The Effect of Competence and Work Stress Toward Employes Performance in Departement of National Education of Nort Sulawesi Province. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado* , 3 (3), 1243-1253.
- Runtuuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). *The Effect of Dicipline Placement and Work Environment on The Performance of Employees on Integrated Service Licensing Manado. Fakultas Ekonomi Bisnis Juurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado* , 3 (3), 81-89.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Sari, Y. K. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai*. Dumai , 4 (2), 119-127.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). *Effect of Job Skills Discipline of Work and Work Environment on Employee Performance at The Departmentof Yputh (Dispora) Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulang Manado* , 4 (4), 256-267.
- Thoha, P. H. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Thoha, P. H. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT.Gramedia.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Zuriah, N. (2011). *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

(<https://scholar.google.com/>). Google Scholar. Diakses Tanggal 12 Februari 2020 pukul 19.25 WIB

