PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

SKRIPSI

OLEH

BAMBANG TRIONO
NIM : 17612065

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

BAMBANG TRIONO
NIM : 17612065

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG
2023

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : BAMBANG TRIONO
NIM : 17612065

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Lektor

Pembimbing Kedua,

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Eka Iurma Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : BAMBANG TRIONO
NIM : 17612065

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Tiga Bulan November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN. 1005108903 / Lektor

Sekretaris,

Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Anggota,

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / ~~Asisten Ahli~~

Tanjungpinang, 23 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama	: Bambang Triono
Nim	: 17612065
Tahun Angkatan	: 2017
Indeks Prestasi Kumulatif	: 3,11
Program Studi / Jenjang	: Manajemen / Strata I
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 November 2023

Penyusun,

Bambang Triono

NIM. 17612065

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas cinta, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga mendapat keberkahan oleh
Allah Subhannahu wa ta'ala

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi wassalam dengan mengucapkan "Allahumma Shalli Alla Sayyidina Muhammad Wa'alaa Aali Sayyidina Muhammad"

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Istriku Fitriah
- Anak-Anakku Serli Amelia Hidayah Febrianti, Marzaqah Janeta, Mekayla Faliha Triana, dan Atharrazka Dananjaya.
- Kakak-Kakakku Sugiatin, Misngatun, Sukatmi, dan Jumiati.

Terimakasih atas segala dukungan, pengorbanan serta doa yang tidak berhenti kalian berikan untukku."

HALAMAN MOTTO

“Maka Nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?”
(QS. Ar-Rahman: 13)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.”
(QS. Ali Imran: 173)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wata'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan pendidikan serta diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan sehingga penulis tetap dapat segala ikmat yang diberikan. Serta tidak lupa penulis hanturkan Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam.

Syukur alhamdulilah, berkat keridhoan-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan pikiran, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I (S1) Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku pembimbing I yang telah bersedia untuk membimbing, memberikan tambahan ilmu, dan pengarahan setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia untuk membimbing, memberikan tambahan ilmu, dan pengarahan setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang telah memberikan kesempatan dan juga bersedia memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
11. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Susi, Sufrin, Pak Wira, dan Pak Husni yang senantiasa memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Andi M Syahputra dan M Rifai yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dari awal kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tanjungpinang, 23 November 2023

Penulis

BAMBANG TRIONO

NIM. 17612065

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

ABSTRAK ..... **xviii**

ABSTRACT ..... **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 11

1.3. Batasan Masalah 11

1.4. Tujuan Penelitian 11

1.5. Kegunaan Penelitian 12

1.5.1. Kegunaan Teoritis 12

1.5.2. Kegunaan Praktis 12

1.6. Sistematika Penulisan 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **15**

2.1. Tinjauan Teori 15

2.1.1. Manajemen 15

2.1.1.1. Pengertian Manajemen 15

2.1.1.2. Fungsi Manajemen 16

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 17
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 19
2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 20
2.1.3. Kompetensi 22
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi 22
2.1.3.2. Karakteristik Kompetensi 24
2.1.3.3. Tipe-Tipe Kompetensi 26
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi 28
2.1.3.5. Indikator Kompetensi 30
2.1.4. Disiplin Kerja 32
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja 32
2.1.4.2. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja 34
2.1.4.3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja 35
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 36
2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja 38
2.1.5. Kinerja Pegawai 40
2.1.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai 40
2.1.5.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai 41
2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 43
2.1.5.4. Indikator Kinerja Pegawai 45
2.2. Hubungan Antar Variabel 47
2.2.1. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai 47
2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 48
2.3. Kerangka Pemikiran 49
2.4. Hipotesis 50
2.5. Penelitian Terdahulu 50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 56
3.1. Jenis Penelitian 56
3.2. Jenis Data 56
3.2.1. Data Primer 57
3.2.2. Data Sekunder 57

3.3. Teknik Pengumpulan Data 57
3.3.1. Observasi 58
3.3.2. Kuisoner (Angket) 58
3.3.3. Kepustakaan 59
3.4. Populasi dan Sampel 59
3.4.1. Populasi 59
3.4.2. Sampel 60
3.5. Definisi Operasional Variabel 61
3.6. Teknik Pengolahan Data 63
3.7. Teknik Analisis Data 65
3.7.1. Uji Kualitas Data 65
3.7.1.1. Uji Validitas 66
3.7.1.2. Uji Reliabilitas 66
3.7.2. Uji Asumsi Klasik 67
3.7.2.1. Uji Normalitas 67
3.7.2.2. Uji Multikolinieritas 67
3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas 68
3.7.3. Uji Regresi Linear Berganda 68
3.7.4. Uji Hipotesis 69
3.7.4.1. Uji t 69
3.7.4.2. Uji F 70
3.7.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 70
3.8. Jadwal Penelitian 71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 72

4.1. Hasil Penelitian 72
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 72
4.1.1.1. Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan 72
4.1.1.2. Visi & Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan 74
4.1.2. Karakteristik Responden 75
4.1.2.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 75
4.1.2.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia 76

4.1.2.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan 77
4.1.3. Deskripsi Tanggapan Responden 78
4.1.3.1. Variabel Kompetensi 78
4.1.3.2. Variabel Disiplin Kerja 82
4.1.3.3. Variabel Kinerja Pegawai 85
4.1.4. Uji Kualitas Data 89
4.1.4.1. Uji Validitas 89
4.1.4.2. Uji Reliabilitas 91
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik 92
4.1.5.1. Uji Normalitas 92
4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas 94
4.1.5.3. Uji Multikolinearitas 95
4.1.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 96
4.1.7. Hasil Uji Hipotesis 97
4.1.7.1. Hasil Uji Persial (Uji t) 97
4.1.7.2. Hasil Hipotesis Secara Silmutan (Uji F) 99
4.1.7.3. Hasil Uji Keofisien Determinasi (R^2) 100
4.2. Pembahasan 100
4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai 101
4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 102
4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja 103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 105
5.1. Kesimpulan 105
5.2. Saran 106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Aduan Pelayanan Publik Tahun 2022-2023	3
2.	Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Bintan 2022	5
3.	Populasi	60
4.	Definisi Operasional Variabel	62
5.	Jadwal Penelitian	71
6.	Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	78
7.	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	82
8.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	86
9.	Hasil Pengujian Validitas	90
10.	Hasil Pengujian Reliabilitas	91
11.	Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*	94
12.	Hasil Uji Multikolinearitas	96
13.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	96
14.	Hasil Uji t	98
15.	Hasil Uji F	99
16.	Hasil Uji R^2	100

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	49
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
5.	Hasil Uji Normalitas Histogram	92
6.	Hasil Uji Normalitas P-P Plot	93
7.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Pedoman Kuisioner
Lampiran 2.	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3.	Hasil Perhitungan SPSS
Lampiran 4.	Persentase Plagiat
Lampiran 5.	Surat Pernyataan Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN

Bambang Triono. 17612065. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Email: bambangtriono6603@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Responden penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sebanyak 57 sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik tingkat kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang didapatkan.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial dan simultan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 44,3%.

Kata kunsi : kompetensi, disiplin, kinerja

Dosen Pembimbing I : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
Dosen Pembimbing II : Armansyah, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK COMPETENCE AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EDUCATION DEPARTMENT BINTAN DISTRICT

Bambang Triono. 17612065. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Email: bambangtriono6603@gmail.com

The purpose of this research was to determine the effect of competence and work discipline on employee performance at the Bintan District Education Office.

The method used in this research is quantitative associative method. Respondents in this study were employees at the Bintan District Education Office with a total of 57 samples. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression using SPSS software.

The results of this study indicate that competence and work discipline affect employee performance. That is, the better the level of competence and work discipline possessed by the Bintan Regency Education Office employees, the better the employee performance will be obtained.

From the results of the discussion, it can be seen that there is a partial and simultaneous influence between competence and work discipline on employee performance. This explains that the two variables succeeded in increasing employee performance with a value of 44.3%.

Keyword : competence, discipline, performance

Supervisor I : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
Supervisor II : Armansyah, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan demikian, dalam rangka tercapainya tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dapat menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetian kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Peran para pegawai yang bekerja dalam pemerintahan sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan untuk kepentingan publik. Kebeberhasilan suatu unit kerja instansi pemerintah juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan setiap pegawai dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hasilnya dapat diukur dengan sistem kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi pelayanan pegawai lainnya dan pada masyarakat.

Sebuah organisasi baik instansi maupun perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya seringkali menghadapi persoalan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara sebagai penggerak roda mekanisme administrasi terhadap organisasi pemerintahan. Dimana masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi pihak manajemen, maka suatu organisasi memerlukan manajemen yang baik sehingga tercapainya tujuan. Agar tercapainya tujuan suatu organisasi, banyak hal yang harus dilakukan oleh manajemen salah satunya yakni dengan mengadakan evaluasi mengenai sasaran kinerja yang harus dicapai guna memajukan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dan berharga serta menjadi faktor inti bagi setiap instansi maupun perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang telah dimiliki, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan kinerja terbaik bagi pegawai. Pada hakekatnya mekanisme manajemen tampak lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan manusia memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu menjadi motor penggerak jalannya sebuah organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai.

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah

harus diimbangi dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Dimana kinerja pegawai dapat diketahui dari seberapa jauh pegawai melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja pemerintah harus diukur agar diketahui bagaimana pemerintah melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut sesuai dengan laporan yang masuk ke Ombudsman RI pada tahun 2021 dan 2022 seperti tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Aduan Pelayanan Publik Tahun 2021 dan 2022

No	Instansi	Tahun	
		2021	2022
1	Pemerintah Daerah	2.945	4.008
2	Kementrian ATR/BPN	811	878
3	Kepolisian	676	683
4	Kementrian atau Instansi Pemerintah	612	517
5	BUMN/BUMD	545	628
6	Lain-Lain	1.597	1.578
Jumlah		**7.186**	**8.292**

Sumber: Ombudsman RI, data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa aduan pelayanan publik yang diterima oleh Ombudsman RI mengalami peningkatan setiap tahunnya. Ketua Ombudsman RI, Mokhammad Najih menyampaikan bahwa sepanjang tahun 2021 jumlah laporan masyarakat yang masuk pada Ombudsman RI sebanyak 7.186 laporan. Selanjutnya angka ini meningkat pada tahun 2022 dengan jumlah laporan yang masuk sebanyak 8.292 laporan. Berdasarkan angka tersebut, adapun instansi yang paling banyak dilaporkan masyarakat adalah Pemerintah Daerah.

Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat seiring perkembangan demokratisasi di era reformasi saat ini, menjadi tantangan bagi para pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal maupun akuntabel agar mampu memberikan pelayanan prima sekaligus memenuhi tuntutan transparansi dari masyarakat yang

semakin kritis. Setiap organisasi ingin pegawainya memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan bersifat profesional dalam bekerja, agar pegawai dapat secara optimal meningkatkan kemampuan, waktu, tenaga, pengetahuan, dan kinerja yang baik selama menjalankan pekerjaannya. Untuk mencapai sasaran organisasi, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini karena kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia dengan tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan. Dimana fungsi Dinas Pendidikan yaitu merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan sebagai pelaksana kebijakan teknis operasional bidang pendidikan. Di instansi inilah para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Bangun (2018) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di samping itu, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Agar dapat memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berdasarkan keterangan dari salah satu Kepala Bidang Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, menyatakan bahwa sekarang ini kinerja dari pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan memang kurang baik, hal ini diidentifikasikan bahwa masih terdapatnya pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing sub bagian dan para seksi baik kegiatan internal maupun ekstenal. Masalah lain adalah nilai-nilai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terlalu abstrak untuk diukur secara kuantitaif sehingga pejabat penilai sulit untuk memberikan penilaiannya secara objektif, biasanya pejabat penilai akan meningkatkan nilainya karena berkaitan dengan kenaikan pangkat dan tunjangan pegawai.

Tabel 1.2
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja 2022

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi
1	Meningkatnya akses Pendidikan Dasar	APS 7-12	Persentase	100	96,16
		APS 13-15		92,08	88,4
2	Meningkatnya akses Anak Usia Dini	APK PAUD	Persentase	46,26	53,01
		Melek Huruf		98,4	97,06
3	Meningkatnya kualitas Pendidikan/ Mutu Pendidikan	Rata-Rata Literasi SD	Nilai	1,98	1,8
		Rata-Rata Literasi SMP	Nilai	2,04	1,95
		Tenaga Pendidik	Persentase	76	80,67
4	Meningkatnya Pelayanan Urusan Pemerintahan	Nilai SAKIP	Nilai	79	70,61

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapatnya beberapa indikator mengenai kinerja yang belum memenuhi target. Hal tersebut menunjukan bahwa masih terdapatnya pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan. Selanjutnya masih terdapatnya pegawai yang meninggalkan pekerjaan kantor untuk

kepentingan pribadi sebelum waktu istirahat. Oleh karena itu, para pegawai harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan instansi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting dan sangat menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara yang menyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, setiap pegawai atau aparat selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pemberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan sesuatu yang tertanam dalam diri seorang pegawai yang merupakan faktor penunjang dalam melaksanakan tanggung jawab. Kompetensi juga bisa dikatakan sebagai keterampilan, pengetahuan, sikap dasar serta nilai yang dicerminkan ke dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang sifatnya berkembang, dinamis, kontinu (terus menerus) serta dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir serta bertindak dengan konstan, konsisten dan dilakukan secara terus-menerus akan membuat seseorang menjadi kompeten.

Spencer (Hasibuan, 2019) menyampaikan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi identik dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, menyebutkan kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), serta perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan juga diterapkan secara krisis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta konstribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satu nya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana, dengan tujuan agar para pegawai lebih professional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapatnya beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi tersebut, hal ini terbukti dengan terdapatnya pegawai yang tingkat pendidikan dan

keterampilannya masih rendah, tidak memiliki rasa tanggungjawab pribadi dalam bekerja, bekerja dengan santai, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, ragu-ragu dalam mengambil sebuah keputusan dan terkadang setiap tindakannya tidak terahan dan menyimpang dari tujuan.

Konsep pembinaan dan peningkatan kompetensi pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan dilakukan secara terus menerus melalui beberapa cara, diantaranya seperti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti diklat, workshop dan mengikuti seminar-seminar atau lokakarya. Namun berdasarkan kenyataan yang ada, bahwa upaya yang dilakukan tersebut belum mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan belum sepenuhnya bagus, hal tersebut bisa jadi disebabkan ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya.

Selain kompetensi, faktor penunjang kinerja pegawai yang lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dimana sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan semakin meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan adalah kedisplinan pegawai. Kedisplinan

merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Sinambela (2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Fenomena yang peneliti temukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan adalah masih terdapatnya beberapa pegawai yang kurang menaati tata tertib kantor. Terdapat beberapa pegawai yang keluar kantor disaat jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadinya, bahkan ada pegawai yang tidak hadir kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang paling mudah terlihat adalah dari ketepatan waktu datang ke kantor, dimana dari total pegawai yang ada, rata-rata setiap harinya ada 10% - 15% pegawai yang datang terlambat, selain dilihat dari keterlambatan dalam waktu datang ke kantor bahwa menurunnya kedisiplinan kerja pegawai juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang datang ke kantor.

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sebagai Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban akan tugas pokok dan fungsinya yang diatur dalam Undang-

Undang sesuai dengan struktur organisasi dan pembagian tugas personil pegawai. Namun pada kenyataannya, masih terdapatnya pegawai yang belum melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan yang tercatat, diantaranya: pada saat jam kerja, pengguna layanan mengeluh karena pegawai tidak ada di tempat, dimana hal tersebut bisa saja terjadi dikarenakan tidak seimbangnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai dibandingkan dengan jumlah personil yang memang terbatas.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga dituntut memiliki kedisiplinan dalam bekerja, menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dipertegas Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang mengindikasikan masalah kinerja. Rendahnya masalah kinerja dikarenakan kompetensi dan disiplin kerja yang rendah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, untuk dapat mengarahkan serta memudahkan dalam penelitian ini agar terfokus dan sistematis maka penulis mengidentifikasikan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyaknya pegawai yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan dan ditambah lagi dengan adanya keterbatasan dari penulis yakni dalam hal keterbatasan waktu, biaya, kemampuan, dan lain-lain maka penulisan ini diperlukan adanya pembatasan terhadap objek-objek tersebut. Dalam penelitian ini, penulis membatasi populasi penelitian hanya pada pegawai PNS.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tidak mungkin lepas dari tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan perumusan masalah yang ingin diteliti oleh penulis, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Pada dasarnya sebuah penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan tambahan informasi yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut terutama mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan

   Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan penyempurnaan tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta pemahaman mendalam

berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

3. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan secara teoritis yang didapatkan selama proses studi maupun bersumber dari literatur-literatur yang relevan dengan penerapannya dalam praktik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memahami masalah yang akan dibahas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, maka sistematika penulisan pada penelitian ini dapat diperincikan satu per satu yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang mendasari penelitian ini, tujuan penelitian dilakukan, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang uraian dari teori-teori yang relevan digunakan di dalam mendukung pembahasan masalah penelitian, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis dan pengolahan data penelitian, serta hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini, berisikan tentang kesimpulan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang memiliki arti mengatur, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, dan memimpin. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang menyatakan manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan ataupun organisasi.

Hasibuan (2019) menyampaikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian Afandi (2018) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Nawawi (2016) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan Sedangkan Terry dan Rue

(2016) berpendapat bahwa manajemen sebagai suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya. Lebih lanjut Daft (2020) menyatakan bahwa manajemen merupakan pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebagai ilmu dan seni dalam melakukan suatu tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Amirullah (2015) menyatakan bahwa fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat bagian diantaranya fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang dinginkan secara efektif dan efisien. Berikut ini penjelasan mengenai fungsi manajemen:

1. Perencanaan

   Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

   Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah dibuat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

   Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala *human error* yang sering terjadi.

4. Pengendalian

   Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja pegawai untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi yang strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya

manusia adalah rangkaian strategis, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu sumber daya manusianya (Rivai, 2018).

Sedarmayanti (2018) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Kemudian Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fahmi (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sedangkan Sinambela (2018) menyampaikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2018) menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab, etis, dan sosial. Lebih lanjut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa tujuan umum manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan pegawai.

Sementara itu, Sutrisno (2019) menjelaskan tujuan manajemen sumber daya manusia dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola atau memanage sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi (Sunyoto, 2016). Berikut penjelesan mengenai kedua fungsi tersebut:

1. Fungsi Manajerial
    a. Perencanaan

        Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

    b. Pengorganisasian

        Fungsi dari pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

    c. Pengarahan

        Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar pegawai mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

    d. Pengendalian

        Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

   a. Pengadaan

      Fungsi pengadaan ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi pegawai, perencanaan mutu, dan jumlah pegawai. Sedangkan dalam perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

   b. Pengembangan

      Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

   c. Kompensasi

      Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi.

   d. Integrasi

      Fungsi dari pengintegrasian pegawai ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan berbagai kepentingan individu pegawai, organisasi, dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan pegawai untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan pegawai-pegawai tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja pegawai tersebut.

f. Pemberhentian

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat diperlukan dalam menunjang pelaksanaan tugas demi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di dalamnya. Dalam organisasi publik, peran SDM lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga organisasi tetap memiliki reputasi kinerja yang unggul dan akuntabel di mata masyarakat. Dengan demikian, kompetensi SDM pada setiap level manajemen menjadi urgen baik level pimpinan maupun staf pemerintahan.

Spencer dan Spencer (Moeheriono, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang

memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kemudian Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Republik Indonesia No. 46A Tahun 2003 tentang "Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil" menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Sutrisno (2019) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan Mc. Clelland (Sedarmayanti, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Selanjutnya Rivai (2018) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi

Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi terlihat pada cara berperilaku seseorang di tempat kerja. Kompetensi memiliki ciri atau karakteristik yang dipakai untuk membedakan antara seseorang yang berkinerja unggul dengan seseorang yang berkinerja rata-rata atau seseorang yang perilaku efektif dan perilaku yang tidak efektif. Karakteristik kompetensi bagi suatu organisasi, dapat membantunya proses rekruitmen, seleksi, menentukan imbalan, pengembangan sumber daya manusia, dan penilaian kinerja. Sedarmayanti (2018) mengemukakan karakteristik sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

   Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.

2. Keterampilan (*skill*)

   Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan intelektual, keterampilan dalam berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.

3. Sikap (*attitude*)

   Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, taat akan hukuman dan peraturan yang berlaku.

Spencer dan Spencer (Wibowo, 2017) menyampaikan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi diantaranya sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang dapat menimbulkan tindakan. Motif ini akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat (*traits*), merupakan sikap perilaku yang membuat seseorang untuk berprilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara-cara tertentu. Misalnya percaya diri (*self-confidence*) kontrol diri (*self-control*), kekuatan melawan ketegangan (*stress-resistance*) dan ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
3. Konsep diri (*self-concept*), merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya, dan dapat mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan era tertentu (bidang spesifik). Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari

hasil telaah (*study result*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap seseorang.

5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kemampuan fisik (jasmani) adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan. Sedangkan kemampuan mental berhubungan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki individu seperti kemampuan berfikir dan memecahkan masalah.

2.1.3.3 Tipe-Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Beberapa tipe kompetensi tersebut diuraikan sebagai berikut (Wibowo, 2017):

1. *Planning Competency*, yakni dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence Competency*, yakni dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
3. *Communication Competency*, yakni dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, pembangunan konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking Competency*, yakni berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human Resources Management Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi yang berupa pengidentifikasian dan penganalisaan pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam

sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. *Self Management Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/Operasional Competency*, kompetensi yang berkaitan dengan: mengerjakan tugas kantor, bekerja menggunakan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (Wibowo, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Adapun keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyaknya kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

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

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

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

7. Kemampuan intelektual

   Kompetensi tergantung terhadap pemikiran kognitif sepeti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Sutrisno (2019) mengungkapkan perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal

   Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2. Faktor-faktor eksternal

   Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor esternal, yaitu: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, dan pesaing.

2.1.3.5 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi. Moeheriono (2018) menyampaikan bahwa secara rinci terdapat lima indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru

Sedangkan Spencer dan Spencer (Sutrisno, 2019) menyampaikan bahwa terdapat lima aspek dalam komponen kompetensi diantaranya:

1. *Motives*, merupakan sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*, merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana

nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes mengenai *leadership ability*.

4. *Knowledge*, merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
5. *Skill*, merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam pandangan manajemen modern melihat bahwa disiplin sebagai suatu kesempatan konstruktif untuk memperbaiki ketimbang menghukum perilaku seseorang. Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada para pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Rivai (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkannya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Sutrisno (2019) mengartikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2019) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian Sinambela (2018) menyampaikan bahwa displin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara terartur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya Keith Davis (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya rasa tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

2.1.4.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Simamora (2016) menjelaskan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kemudian Siswanto (Rizki dan Suprajang, 2017) berpendapat maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya tujuan berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
    a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
    b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
    c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
    d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Sedangkan Sutojo (2016) berpendapat bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja dapat menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampun memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak-pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan pegawai akan membuat organisasi sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Sutrisno (2019) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik tercermin pada suasana berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan para pegawai untuk mematuhi aturan yaitu:

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (Hartatik, 2018) merumuskan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua kelompok sebagai berikut:

1. Faktor Kepribadian, faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
2. Faktor Lingkungan, sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Sehingga pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Dimana

pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Sedangkan Singodimedjo (Sutrisno, 2019) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan para pegawai, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam organisasi. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu para pegawai untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, karena pimpinan dalam suatu organisasi menjadi panutan bagi para pegawainya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para pegawai akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawainya. Dengan adanya

tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

   Pimpinan yang memberi perhatian kepada pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

   Mencipatkan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam organisasi yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Rivai (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran, merupakan indikator utama mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yakni pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kemudian Dessler (2017) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja dapat dibedakan menjadi lima kelompok sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang memiliki artian sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi (www.wikipedia.com).

Robbins & Judge (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Sedangkan Rivai (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2017) menyampaikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik itu kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2019) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya Amstrong dan Baron (Wibowo, 2017) menyebutkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat menunjukkan seberapa cepat dan tepat dalam menyelasaikan setiap pekerjaan yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.5.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Wibowo (2017) mendefinisikan bahwa tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan perbuatan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan perluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas diantaranya sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitas atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari

Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dimanfaatkan oleh organisasi untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Mengelola operasi suatu organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengindentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distibusi penghargaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2019) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik atau buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan, dikatakan efisien jika hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin

   Secara umum, bahwa displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor penentu pencapaian prsetasi kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi sebagai berikut:

1. Faktor individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan bahwa tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam organisasi dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana, dengan indikator sebagai berikut (Kasmir, 2018):

1. Kualitas (mutu), merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), yakni dimana setiap kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan Biaya**,** merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, merupakan kegiatan untuk mengawasi pegawai agar para pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
6. Hubungan antar pegawai**,** Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Robbins dan Judge (2018) menyampaikan bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui lima kategori yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan bekerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sutrisno (2019) menyampaikan bahwa peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan

efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kemudian Spencer (Moeheriono, 2018) menjelaskan bahwa hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan akurat, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dari pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kemudian Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu organisasi.

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

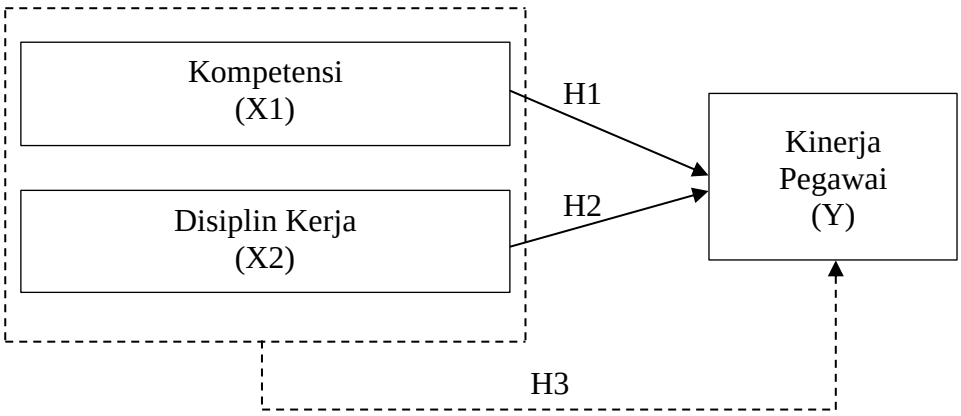
Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan Singodimedjo (Sutrisno, 2019) bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Kemudian Moenir (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi, seperti mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh organsaisi karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir penulis yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi masalah yang ingin diteliti. Dimana kerangka pemikiran ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori-teori yang relevan sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Uma Sekaran (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa kerangaka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kemudian Suriasumantri (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti gambar berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Keterangan:

⟶ : Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

⟶ : Pengujian variabel secara simultan (pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenaranya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi yang berkaitan serta relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun

penelitian ini sehingga lebih memadai. Selain itu, telaah pada penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran awal mengenai kajian terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

1. Noviyanti dan Ismaya (2022)

   Jurnal Nasional dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta". Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel 74 orang pegawai. Pengolahan data hasil analisis dibantu dengan software SPSS versi 22. Dalam penelitian ini terdiri dari uji instumen yang di dalamnya terdapat uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen digunakan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Analisis ini harus memenuhi persyaratan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (1,319) < t tabel (1,993) dan nilai signifikan 0,191> 0,05. Sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (5,714) > t tabel (1,993) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung (32,792) > t tabel (3,12) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

2. Tumanggor *et al*. (2021)

   Jurnal Nasional dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun". Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor UPT Badan Pendapatan Daerah kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Metode analisis data yang digunakan penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (3,461) > t tabel (2,042) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05, selanjutnya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (4,866) > t tabel (2,042) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung (154,423) > F tabel (3,34) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

3. Ghazali *et al*. (2016)

   Jurnal Nasional dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (7,778) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, kemudian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (1,678) < t tabel (2,005) dan nilai signifikan 0,099 > 0,05. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

4. Sudirman *et al*. (2023)

   Jurnal Internasional dengan judul "*Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Education Office*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus atau pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai Dinas Pendidikan di Kota Medan berjumlah 62 orang, sehingga total populasi yang menjadi sampel penelitian ini adalah 62 orang. Dalam penelitian ini akan digunakan metode survei dan akan digunakan teknik instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Kemudian variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

5. Fitriasari dan Wulansari (2020)

   Jurnal Internasional dengan judul "*The Effect of Competency and Work Discipline on Work Productivity of Employees in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung*". Dalam mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tujuan penelitian deskriptif. Peneliti menyiapkan kuesioner yang kemudian dibagikan kepada 105 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai, dimana diperoleh nilai t hitung (4,047) > nilai t tabel (1,986) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana diperoleh nilai t hitung (2,290) > nilai t tabel (1,986) dan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kota Bandung, dimana diperoleh nilai F hitung (56,698) > nilai F tabel (3,09) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang dianggap relavan terhadap teori-teori dan judul penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

3.2 Jenis Data

Arikunto (2016) menyatakan bahwa data merupakan sekumpulan informasi, fakta-fakta, atau simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan suatu objek penelitian. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian dan sekaligus untuk menjamin keberhasilan penelitian tersebut.

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dimana dalam hal ini pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sebagai responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebagai data yang bersumber dari catatan yang ada pada suatu perusahaan atau suatu organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi pustaka dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2016). Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder diantaranya dokumen-dokumen perusahaan, artikel, jurnal dan literatur yang berkaitan dan relevan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2018). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, dan kepustakaan.

3.3.1 Observasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain yang dilakukan sebagai usaha sadar agar dapat mengumpulkan data secara sistematis dengan prosedur yang terstandar. Peneliti melakukan observasi langsung tempat penelitian tetapi bersifat observasi non partisipan dimana peneliti hanya mengamati tetapi tidak ikut serta dalam semua aktivitas tersebut. Agar dalam observasi tersebut tidak terbuang sia-sia maka dalam observasi juga dilakukan pencatatan-pencatatan selama kegiatan. Observasi dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tentang suatu keadaan yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Dengan demikian, keadaan tersebut fokus pengamatan yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

3.3.2 Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sehingga kuesioner atau angket dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data tanggapan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang dituangkan ke dalam setiap butiran pertanyaan. Dimana pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan cukup memberikan tanda *checklist* pada kolom yang telah disediakan.

3.3.3 Kepustakaan

Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatu-literatur ilmiah. Sumber-sumber pustaka peneliti peroleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya peneliti susun secara teratur agar dapat dipergunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, studi pusataka meliputi proses umum seperti mengidentifikasikan teori secara sistematis, penemuan pustaka, dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis membutuhkan objek agar masalah dapat terpecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Dimana untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau disebut dengan sampel. Dengan menggunakan sampel, peneliti akan lebih mudah mengolah data dan hasil yang didapat akan lebih kredibel.

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018) menyampaikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Dengan demikian, menunjukan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi bisa juga obyek atau benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, populasi yang dianggap tepat merupakan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Penelitian

No	Populasi	Jumlah
1	Golongan IV/c	1
2	Golongan IV/a	2
3	Golongan III/d	16
4	Golongan III/c	5
5	Golongan III/b	11
6	Golongan III/a	5
7	Golongan II/d	8
8	Golongan II/c	9
	Total	**57**

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023)

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, maka terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kemudian Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah mengambil 100% dari jumlah populasi yakni pegawai yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan berjumlah 57 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan suatu *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel dapat digunakan sebagai petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, dengan menggunakan indikator-indikator yang secara terperinci (Sugiyono, 2018). Berikut merupakan definisi operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala Pengukuran
Kompetensi (X1)	Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2019)	1. *Motives* 2. *Traits* 3. *Self Concept* 4. *Knowledge* 5. *Skill* (Sutrisno, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Suatu alat yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkannya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2018)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi 5. Bekerja etis (Rivai, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Robbins dan Judge, 2018)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins dan Judge, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

Sumber: Hasil olahan peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini pada tahap pengolahan data, bertujuan untuk dapat mengetahui hasil dari data yang telah diperoleh dari responden (Sunyoto, 2016). Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan sebuah permasalahan didalam penelitian. Dimana tahapan yang akan dilakukan dalam pengolahan data yaitu *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*.

3.6.1 *Editing* (Pemeriksaan Data)

Editing merupakan pengecekan atau pengoreksian kembali data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan secara cermat dalam *editing* ini diantaranya: keadaan kelengkapan pengisian jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna jawaban, konsistensi jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data.

3.6.2 *Coding* (Pemberian Identitas)

Coding merupakan langkah pengkodean, yakni dengan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat melakukannya *entry* data. *Entry* data merupakan transfer *coding* data dari kuesioner ke *software*. Pengkodean data dilakukan untuk memberikan kode yang spesifik pada respon jawaban responden untuk memudahkan proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisisan dan penafsiran data. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam *coding* diantaranya:

1. Setiap perangkat kategori dibuat haruslah mendasarkan diri kepada satu asas ktritekum tunggal. Dalam hal ini setiap kategori dapat memberikan penilaian-penilaian dan maksud satu tafsiran saja.
2. Setiap perangkat kategori haruslah dibuat lengkap, sehingga tidak ada satu jawaban pun yang tidak ditempatkan dalam kategori-kategori yang telah disediakan.
3. Setiap kategori satu dengan yang lainnya dalam setiap perangkat harus saling terpisah secara tegas dan tidak tumpang tindih.

3.6.3 *Scoring* (Pemberian Skor atau Nilai)

Scoring merupakan langkah untuk memberikan skor atau nilai pada tiap-tiap butir pernyataan dengan setiap variabel dalam kuesoner. Dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Berikut kriteria *scoring* yang diberikan pada tiap pertanyaan (Sugiyono, 2018):

1. Sangat setuju : Diberi skor 5
2. Setuju : Diberi skor 4
3. Kurang setuju : Diberi skor 3
4. Tidak setuju : Diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju : Diberi skor 1

3.6.4 *Tabulating* (Proses Pembeberan)

Tabulasi merupakan pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel tersebut dibuat bertujuan untuk meringkas semua data yang akan dianalisis. Setelah proses tabulasi selesai,

kemudian data diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 25. Terdapat beberapa bentuk tabel yang perlu diketahui dalam *tabulating* ini diantaranya:

1. Tabel pemindahan, merupakan tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
2. Tabel biasa, merupakan tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
3. Tabel analisis, merupakan tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa.

3.7 Teknik Analisa Data

Sugiyono (2018) menerangkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotensis yang telah diajukan.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dikatakan layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam penelitian. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka instrumen sah digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indek yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan asalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arikunto, 2016).

Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan model *alpha* dan alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitas minimal adalah 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *alpha* > 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *alpha* < 0,60 (Sugiyono, 2018).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik diantaranya meliputi uji normalitas, uji multikoloniearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat menggunakan histogram dan p-p plot, sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Dimana data residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018).

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*Tolerance*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukan tingkat multikolinieritas adalah

nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai ≥ 10. Jika nilai tolerance < 10 dan nilai VIF > 0,1 dan tolerance ≤1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Namun, jika nilai tolerance > 10 dan nilai VIF < 0,1 tolerance ≥ 1 maka terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang baik adalah yang tidak terjadinya heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Adapun cara yang paling sering digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yakni ZPRED dengan residualnya yakni SRESID. Deteksi tersebut dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y yakni Y yang telah diprediksi, sedangkan sumbu X yakni residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized* (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ialah metode yang menjelaskan pola hubungan dua variabel atau lebih melalui sebuah perumusan. Tujuan permodelan regresi adalah bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel serta bertujuan untuk memprediksi atau meramalkan kondisi di masa yang akan datang. Analisis

dengan menggunakan regresi menggunakan regresi linier berganda untuk menguji suatu variabel terkait pada beberapa variabel bebas. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji profitabilitas, ukuran perusahaan, dan struktur modal terhadap nilai perusahaan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_{1,2}$: Koefisien Regersi

X_1 : Kompetensi

X_2 : Disiplin Kerja

e : Kesalahan

3.7.4 Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji makna koefisien regresi parsial masing-masing independen. Uji t ini digunakan untuk menunjukkan seberapa berpengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan beberapa

variabel independen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian parsial (uji t) dengan *level of significan* α = 5% yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan t > α = 0,05 , maka Ha ditolak, yang artinya variabel independen (bebas) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).
2. Jika nilai signifikan t < α = 0,05, maka Ha diterima, yang artinya variabel independen (bebas) tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian untuk mengidentifikasi model regresi yang dinyatakan layak atau tidak layak dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian simultan (uji F) diantaranya sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan F > α = 0,05, maka Ha ditolak, artinya model penelitian ini tidak layak untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan F < α = 0,05, maka Ha diterima, artinya model penelitian ini layak untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.4.3 Anaslisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R *square* atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan "R^2" yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y),

atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R *square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y (Ghozali, 2018).

3.8 Jadwal Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini bertempat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang berlangsung dari bulan Oktober 2022 hingga bulan November 2023. Jadwal penelitian akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2022			2023										
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pengajuan Judul	x													
2	Penyusunan Proposal	x	x	x	x	x	x								
3	Seminar Usulan Penelitian							x							
4	Revisi Proposal							x							
5	Pengumpulan Data							x	x	x					
6	Uji Data Penelitian									x	x	x			
7	Penyusunan Skripsi											x	x	x	
8	Sidang Skripsi														x

Sumber: Hasil olahan peneliti (2023)

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (15th ed.). Rineka Cipta.

Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Daft, R. L. (2020). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan - Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Fitriasari, A., & Wulansari, P. (2020). The Effect of Competence and Work Discipline on Work Producitivity of Employee. *ALMANA : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 79–86.

Ghazali, R., Mahardiana, L., & Risnawati. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, *2*(1), 69–78.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Rajawali Press.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Rajawali Press.

Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.

Noviyanti, & Ismaya, S. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, *2*(1), 79–88.

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sudirman, Ohoiledwarin, G. P., Yuliana, R., Arta, D. N. C., & Hartanto. (2023). Effect of Competence and Discipline on Employee Performance at the Education Office. *JIRK - Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(9), 3589–3594.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.

Sutojo, S. (2016). *Membangun Citra Perusahaan: Building The Corporate Image*. PT. Damar Mulia Pustaka.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.

Terry, G. R., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (11th ed.). Bumi Angkasa.

Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, *3*(1), 42–55.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

CURRICULUM VITAE

Nama	: Bambang Triono
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir	: Tanjungpinang, 12 Juli 1983
Status	: Menikah
Agama	: Islam
Pekerjaan	: PNS
Email	: bambangtriono6603@gmail.com
Alamat	: Jln. Matador Gg. Mangga No.13 RT.02/RW.05
Pendidikan	: - SD Negeri 004 Tanjungpinang Barat
	- SMP Negeri 3 Tanjungpinang
	- SMA Negeri 4 Tanjungpinang
	- S1 STIE Pembangunan Tanjungpinang