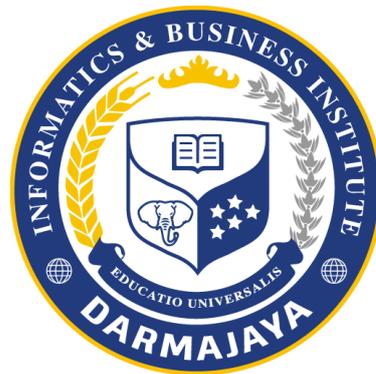


**ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS KOPERASI DAN UKM
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS



Disusun Oleh :

SAKTI OKTINASARI

1822311016

**MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

**ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA DINAS KOPERASI DAN UKM
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

Disusun sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

SAKTI OKTINASARI

NPM 1822311016

**MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, Agustus 2020



Sakti Oktinasari
1822311016

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : Analisis Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Nama Mahasiswa : Sakti Oktinasatri

NPM : 1822311016

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diumumkan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.

Dosen Pembimbing I,

Dr. Rinderiyana, S.Sos., M.Pd.
NIK. 8837860018

Dosen Pembimbing II,

Dr. Meliyanti, S.Pd., M.M.
NIK. 0002226688



Menyetujui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen

M. Ariza Eka Yusendra, S.P., M.M.
NIK. 12990313

HALAMAN PENGESAHAN

Pada Tanggal 09 Juli 2020 telah diselenggarakan sidang tesis dengan judul **ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Manajemen bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Sakti Oktinasari

NPM : 1822311016

Program Studi : Magister Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama Penguji

Status

Tanda Tangan

Dr. Khaidarmansyah

Ketua Penguji

Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Sc

Anggota Penguji

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Faurani Ningsi Singendera, S.E., M.Si

NIR 10640419

INTISARI

ANALISIS KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Oleh

Sakti Oktinasari

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak terlepas dari kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang didukung oleh kompetensi dan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja pegawai adalah capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Sementara disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi serta mentaati peraturan yang berlaku di organisasi.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah 39 Aparatur Sipil Negara di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dengan sampel penelitian sebanyak 37 orang.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai F sebesar 40,793 dimana lebih besar dari F tabel (3,27).

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kinerja, Kinerja

ABSTRACT

ANALYSIS OF COMPETENCY AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF APARATUR SIPIL NEGARA AT DINAS KOPERASI DAN UKM KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

by

Sakti Oktinasari

The success of regional government administration is inseparable from the performance of Aparatur Sipil Negara (ASN) which is supported by good competency and work discipline in carrying out their job responsibilities..

This study aims to determine the extent of the influence of competence and work discipline on the performance of the Aparatur Sipil Negara at Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Employee performance is the achievement of an employee's work by carrying out the tasks assigned to him in accordance with his responsibilities. Competence is a person's ability to carry out a job based on skills and knowledge and is supported by a good work attitude. Meanwhile, work discipline is an attitude of a person's willingness and willingness to comply with and obey the rules that apply in the organization.

This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research method used is multiple regression analysis. The study population was 39 Aparatur Sipil Negara at the Dinas Koperasi dan UKM, Kabupaten Lampung Tengah with a sample of 37 people.

The results obtained in this study are that there is a significant influence between the competency variable (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously on employee performance (Y) with the acquisition of an F value of 40.793 which is greater than F table (3.27).

Key words : Competence, Performance Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Saya bersyukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala Yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang karena atas ridha dan karunia-Nya jugalah tesis ini dapat saya selesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada program studi Magister Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak M. Ariza Eka Yusendra, S.P., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen.
3. Ibu Dr. Rinderiyana dan Ibu Dr. Meliyanti yang dengan penuh kesabaran dan perhatian membimbing penulis dalam penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Khaidarmansyah dan Bapak Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Sc. yang telah memberikan masukan dan saran pada saat seminar proposal dan sidang hasil tesis.
5. Bapak Makmuri, S.H., selaku Kepala Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah.
6. Seluruh Dosen Pasca Sarjana Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu, bimbingan serta arahnya.
7. Rekan-rekan seperjuangan seangkatan Program Studi Magister Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang ramah lingkungan.

Bandar Lampung, Agustus 2020
Penulis,

Sakti Oktinasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
INTISARI	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Bagi Akademisi	9
1.5.2 Manfaat Bagi Instansi Terkait	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja Pegawai	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	16

2.2.4	Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai	17
2.2.5	Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.3	Kompetensi	18
2.3.1	Pengertian Kompetensi	18
2.3.2	Macam-macam Kompetensi	19
2.3.3	Pengelolaan Kompetensi	20
2.3.4	Manfaat Penggunaan Kompetensi	21
2.3.5	Indikator Kompetensi	22
2.3.6	Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi	23
2.4	Disiplin Kerja	24
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	25
2.4.2	Indikator Disiplin Kerja	25
2.4.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	26
2.4.4	Efek Disiplin Kerja	26
2.5	Penelitian Terdahulu	27
2.6	Kerangka Pemikiran Studi	28
2.6.1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	28
2.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	29
2.6.3	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	30
2.7	Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3	Definisi Operasional Variabel	33
3.3.1	Variabel Dependen	33
3.3.2	Variabel Independen	34
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6	Instrumen Penelitian	35

3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.7.5 Uji t	43
3.7.6 Uji F/ANOVA	43
3.7.7 Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Analisis Deskriptif	45
4.1.1.1 Profil Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	45
4.1.1.2 Karakteristik Responden	47
4.1.1.3 Deskripsi Kategori Variabel	50
4.1.2 Uji Prasyarat Analisis	53
4.1.2.1 Uji Validitas	53
4.1.2.2 Uji Reliabilitas	55
4.1.2.3 Uji Normalitas	56
4.1.2.4 Uji Multikolinieritas	57
4.1.2.5 Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.3 Pengujian Hipotesis	59
4.1.3.1 Uji t	60
4.1.3.2 Uji F/Anova	60
4.1.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	65
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	67

4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	68
---	----

BAB SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	4
Tabel 2. Indikator Rendahnya Kompetensi ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	5
Tabel 3. Indikator Rendahnya Disiplin Kerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	7
Tabel 4. Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	8
Tabel 5. Penelitian Terdahulu	28
Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	36
Tabel 7. Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan	38
Tabel 8. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 9. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	46
Tabel 10. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pangkat/Gol. Ruang	48
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kompetensi	49
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	52
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel 18. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	53
Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 20. Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 23. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	56
Tabel 24. Hasil Uji F/Anova	58

Tabel 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompetensi terhadap Kinerja	60
Tabel 26. Hasil Statistik Deskriptif Kompetensi terhadap Kinerja	60
Tabel 27. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja terhadap Kinerja	61
Tabel 28. Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja terhadap Kinerja	61
Tabel 29. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja	62
Tabel 30. Ringkasan Hasil Hipotesis	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar 2. Grafik Histogram Normalitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan tugas pemerintahan, pembangunan nasional bergantung dari kompetensi dan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN)-nya. Sehingga, dalam mewujudkan pembangunan nasional, yaitu dengan mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, beradab, demokratis adil dan makmur diperlukan aparatur pemerintah yang bertugas sebagai pelayan masyarakat.

Salah satu peran ASN adalah melayani publik. Untuk dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan professional, jujur, adil dan merata diperlukan pembinaan pegawai agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat dan memiliki sikap serta perilaku yang mencerminkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan sesuai dengan perkembangan masyarakat dalam pelaksanaan tugas negara, pemerintah dan pembangunan yang dilandasi sikap setia dan taat terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sistem. Agar sistem ini tetap berjalan, maka aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja harus diperhatikan supaya pegawai yang bersangkutan dapat termotivasi untuk memberikan segala kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kasmir (2016:182) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang didapatkan dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja merupakan tujuan yang

ingin dicapai baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja ASN yang terdapat dalam Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah merupakan hasil dari setiap kinerja ASN yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Lampung tengah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah merupakan dinas dengan tipe A yang memiliki visi “Terwujudnya Kabupaten Lampung Tengah Sebagai Lumbung Pangan yang Aman, Maju, Sejahtera dan Berkeadilan”. Untuk melaksanakan visi tersebut Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah mengemban misi Bupati Lampung Tengah yang ke-3 yaitu “Membangun Ekonomi Kerakyatan Berbasis Agribisnis dan Ekonomi Kreatif dengan Melibatkan Partisipasi Industri.”

Jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah adalah 39 ASN yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, 4 Kepala Bidang, 15 Kepala Sub Bagian / Kepala Seksi, dan 18 Pejabat Pelaksana.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai dengan kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal seperti kemampuan

menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan, kesiapan bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas tertentu. Namun pada kenyataannya, kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah masih rendah.

Rendahnya kinerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan dari data capaian kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah tahun 2019 menyebutkan bahwa keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah tahun 2019 masuk dalam penilaian sedang dengan nilai rata-rata sebesar 69,60% dan masih terdapat program dan kegiatan dengan penilaian kurang baik yaitu dengan capaian sebesar 49%.

Kurang maksimalnya capaian kinerja salah satu program dan kegiatan yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah tentunya akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah secara keseluruhan. Sebaliknya berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah tidak terlepas dari kinerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Pasolong (2010:375), berpendapat bahwa kinerja pegawai dan kinerja perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat. Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka diperlukan sumber daya manusia yang mana dalam hal ini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dalam meningkatkan kualitas dirinya.

Hasil wawancara pada tanggal 02 Oktober 2019 dengan 25 ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja ASN ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	ASN menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Ketidaktepatan penyelesaian tugas)	7	28,0%
2	ASN bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (Ketidaksesuaian jam kerja)	6	24,0%
3	ASN menjalin kerja sama dengan rekan kerja (rendahnya kerjasama)	3	12,0%
4	ASN senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja (rendahnya kerjasama)	5	20,0%

Sumber: Hasil Survei Tahun 2019

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat indikator rendahnya kinerja ASN dimana sebanyak 7 orang (28,0%) menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, 6 orang (24,0%) ASN bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, 3 orang (12,0%) ASN yang mau bekerjasama, dan 5 orang (20,0%) ASN senang membantu rekan kerja yang sedang dalam kesulitan.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja ASN adalah dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai. Menurut Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi adalah kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan dilandasi keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja. Menurut Surya Dharma (2012:102) bahwa kompetensi adalah sesuatu yang diikutsertakan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Menurut Henry Faizal Noor (2013: 111) kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, hasil penelitian dan pengalaman secara kualitatif maupun kuantitatif dalam bidangnya, sehingga menghasilkan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman.

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, pelatihan kerja. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan

dimana kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain.

Narawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015:44) pengertian kompetensi aparatur adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau pegawai) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap. Namun berdasarkan pra-survei yang dilakukan peneliti pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Indikator Rendahnya Kompetensi ASN
Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	ASN memiliki pengetahuan dan keterampilan yang menunjang untuk pekerjaannya	4	16,0%
2	ASN berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani	7	25,0%
3	ASN memiliki ide baru untuk kemajuan organisasi	9	12,0%
4	ASN yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi	5	16,0%

Sumber: Hasil Survei Tahun 2019

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 4 orang (16%) mengatakan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya, sebanyak 7 orang (25%) mengatakan bahwa Pegawai berusaha menerapkan latar belakang pendidikan ke dalam pekerjaan yang sekarang dijalani, sebanyak 9 orang (36%) mengatakan bahwa pegawai memiliki ide baru untuk kemajuan organisasi. Sementara itu, sebanyak 5 orang (20%) mengatakan bahwa indikator rendahnya kompetensi pegawai dilihat dari pegawai yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2014: 96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi serta mentaati peraturan yang berlaku di organisasi. Sementara menurut Rivai (2011: 825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu instrumen yang dipakai oleh manajer untuk membuat para pegawai bersedia merubah suatu perilaku. Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja ASN belum optimal. Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah diketahui bahwa kondisi sebagian ASN belum sepenuhnya mentaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya ASN yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Menurut Soejono (dalam Jumjuma, 2011:11), indikator disiplin kerja dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut keterangan dari Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Indikator Rendahnya Disiplin Kerja ASN
Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas	17	68,0%
2	Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik	19	76,0%
3	Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	19	76,0%
4	Pegawai tidak menaati peraturan Kantor	20	80,0%

Sumber: Hasil Survei Tahun 2019

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil survey tersebut sebanyak 17 orang (68,0%) indikator rendahnya disiplin kerja dilihat dari ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 19 orang (76,0%) pegawai belum mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sementara itu, sebanyak 19 orang (76,0%) memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang dijalankan dan sebanyak 20 orang (80,0%) tidak menaati peraturan kantor.

Berdasarkan pengamatan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, dalam penerapan disiplin masih didapatkan pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lebih dari waktu yang ditentukan dimana semestinya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi pegawai hadir pukul 09.30 WIB pagi, sementara pada saat istirahat dan makan siang pukul 12.00-13.00 WIB tetapi masih saja ditemui pegawai yang kembali ke kantor pukul 14.00 WIB. Apel pagi yang menjadi agenda rutin pun jarang diikuti dan sebagian pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember 2019 di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4. Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran ASN
Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Bulan	Hadir (%)	Tidak Hadir			Total (%)
		Sakit (%)	Ijin (%)	Tanpa Keterangan (%)	
Januari	59.5	8.11	18.92	13.51	100.0
Februari	64.9	5.41	16.22	13.51	100.0
Maret	62.2	8.11	13.51	16.22	100.0
April	67.6	2.70	10.81	18.92	100.0
Mei	62.2	5.41	18.92	13.51	100.0
Juni	51.4	2.70	18.92	27.03	100.0
Juli	45.9	2.70	16.22	35.14	100.0
Agustus	51.4	5.41	32.43	10.81	100.0
September	64.9	2.70	21.62	10.81	100.0
Oktober	62.2	2.70	18.92	16.22	100.0
November	70.3	2.70	8.11	18.92	100.0
Desember	48.6	2.70	24.32	24.32	100.0

Sumber: Hasil Survei dari Tahun 2019

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat ASN tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan Juli 2019 yaitu sebesar 35,14%. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran ASN dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja ASN secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2013:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai”.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul: “**Analisis Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah**”.

1.2 Ruang Lingkup

Melihat beberapa permasalahan di atas dan agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas serta dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka perlu adanya

pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian, khususnya mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja ASN.

1.5.2 Manfaat Bagi Instansi Terkait

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dalam menjalankan pemerintahan dan meningkatkan kinerja pegawai yang semakin baik.
2. Untuk memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan disiplin yang berkaitan dengan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari aktivitas instansi yang seluruhnya berhubungan dengan faktor manusia. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, tujuan instansi akan lebih mudah untuk dicapai.

Menurut Marwansyah (2012), manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi melalui tahapan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, peningkatan kesejahteraan, peningkatan keselamatan serta hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mengelola hubungan serta peranan pegawai agar lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan pegawai, perusahaan dan masyarakat (Malayu, S.P. Hasibuan, 2013)

Sementara menurut Bohlander dan Snell (2010:4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawaidalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkanpara pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai danmemberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Dengan berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli telah terlihat jelas bahwa manusia sebagai unsur yang terpenting. Sehingga pemilihan sumber daya manusia di sebuah instansi dilakukan dengan proses yang diatur sedemikian rupa dari pemilihan pegawai, penempatannya yang harus diseleksi dengan ketat dan melakukan pelatihan-

pelatihan dalam pengembangan kualitas dan kemampuan untuk peningkatan prestasi kerja dan pemenuhan tujuan organisasi tersebut sehingga para pegawai/sumber daya manusia tersebut menjadi manusia yang dapat menghasilkan/menciptakan pemikiran-pemikiran baru yang inovatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan manusia sebagai penghasil kerja yang efisien, serta dengan memperhatikan adanya keseimbangan untuk memenuhi kepuasan hati antara manusia sebagai anggota organisasi dan tujuan organisasi. Hal ini berarti manajemen sumber daya manusia dalam usaha mencapai tujuan organisasi akan selalu memperhatikan serta tidak mengabaikan keputusan-keputusan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai perasaan serta cita-cita yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, sehingga dalam mencapai tujuannya, perusahaan mampu memberikan kepuasan kepada para pekerjanya.

2.1.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia maka tidak akan jauh terlepas dari tahapan-tahapan dalam Manajemen SDM. SDM merupakan faktor penting dalam menjalankan proses pemerintahan, maka pemerintahan sebagai suatu pihak yang memiliki SDM memerlukan manajemen SDM untuk mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam terwujudnya pelaksanaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam mengelola hubungan serta peranan pegawai agar lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan pegawai, perusahaan dan masyarakat. SDM secara produktif digunakan dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Melalui Manajemen SDM akan diperoleh cara untuk mengelola SDM dengan tepat serta ideal bertumpu pada prinsip efektifitas dan efisiensi. Hasibuan(2013) mengemukakan pengertian Manajemen SDM adalah sebagai suatu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujud efektifitas dan efisiensi dalam

membantu terwujud nya tujuan perusahaan atau pihak tertentu. Menurut Wahyudi (2010) manajemen SDM adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dalam sebuah proses manajemen.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan pegawai agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan dimulai dengan menentukan program kepegawaian yang meliputi kedisiplinan, pengorganisasian, pengembangan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai. Jika program kepegawaian yang telah dibuat sudah baik maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pengaturan semua pegawai dengan penetapan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, koordinasi dan integrasi dalam bagan organisasi. Jika pengorganisasi dilakukan dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengarahan

Pengarahan dilakukan dengan memberikan arahan kepada semua pegawai, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam rangka membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian terhadap semua pegawai agar pegawai dapat mentaati peraturan perusahaan serta mampu bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Apabila ditemukan penyimpangan atau kesalahan, maka harus dilakukan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan

rencana. Pengendalian pegawai ini terdiri dari pengendalian kedisiplinan, kehadiran, kerjasama, perilaku, pelaksanaan pekerjaan serta menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses mendapatkan pegawai dengan tahapan seleksi, penempatan dan orientasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya pengadaan yang baik diharapkan akan membantu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi memiliki prinsip adil dan layak. Dimana adil berarti sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan. Sementara Layak berarti dapat memenuhi kebutuhan pokoknya serta berdasarkan pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah tindakan untuk menyatukan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar kerjasama yang saling menguntungkan dapat tercipta. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting, namun pada kenyataannya proses pengintegrasian sulit untuk dilaksanakan dimana harus menyatukan dua kepentingan yang berbeda antara perusahaan dan pegawai.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan keadaan fisik jasmani, mental rohani serta loyalitas pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan agar pegawai

tetap bersedia untuk bekerja sama dengan perusahaan sampai pensiun. Pemeliharaan dapat dilakukan dengan memberikan program kesejahteraan bagi pegawai dengan berdasarkan asas kebutuhan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan keinginan serta kesadaran dalam mentaati peraturan perusahaan atau instansi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Bangun (2012:99) menyebutkan bahwa kinerja merupakan capaian hasil pekerjaan seseorang atas dasar persyaratan pekerjaan. Persyaratan tersebut berupa standar kerja, yaitu keadaan yang ingin dicapai suatu pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang diharapkan. Sementara menurut Amir dalam Lestari (2016:36) Kinerja adalah sesuatu yang diperlihatkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditentukan. Kinerja bukan hasil akhir dari proses kerja tetapi merupakan tampilan keseluruhan yang dimulai dari masukan, proses dan keluaran.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja pegawai adalah capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja capaian dari hasil kerja pegawai baik kualitas maupun

kuantitas yang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan dalam penyelesaian tugas yang merupakan kemampuan mengatur waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan perusahaan sesuai dengan ketepatan waktu.
- 3) Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama kurun waktu tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk dapat bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai hasil yang efektif dan efisien.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

- 1) Faktor individual yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan (skill), kompetensi, disiplin, motivasi, komitmen, dan kepercayaan diri.
- 2) Faktor kepemimpinan seperti kualitas dalam memberikan motivasi, arahan, semangat dan dukungan.
- 3) Faktor tim seperti kualitas dukungan dari rekan satu tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim dan sikap saling percaya terhadap sesama anggota tim.
- 4) Faktor sistem terdiri dari sistem kerja, proses organisasi, fasilitas kerja atau infrastruktur dan kultur budaya kerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan baik yang datang dari dalam maupun dari luar.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, motivasi kerja, etos kerja, kondisi fisik dan sikap mental pegawai, pendidikan/pelatihan.
- b. Sarana pendukung seperti lingkungan tempat bekerja dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai)
- c. Kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, sarana dan prasarana, kesempatan berprestasi, jaminan sosial, iklim kerja, dan teknologi.

2.2.4 Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai

Adapun upaya yang dilakukan pemerintah antara lain :

1. Penetapan indikator kerja

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, pemerintah menetapkan program manajemen kepegawaian berbasis kinerja. Salah satu peraturan yang dikeluarkan pemerintah untuk tujuan tersebut adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

2. Pendidikan, pelatihan, disiplin, dan remunerasi.

Upaya lain dari pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparaturnya adalah melalui pendidikan dan pelatihan, penegakan disiplin pegawai dan pemberian tunjangan penghasilan.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai dan Basri (2011), menyebutkan beberapa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Dengan adanya penilaian dapat memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji.

- 2) Penilaian memberikan satu peluang bagi manajer
- 3) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 4) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai se-optimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 5) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 6) Pegawai mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 7) Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 8) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Menurut Surya Dharma (2012:102) bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Menurut Henry Faizal Noor (2013: 111) kompetensi adalah gabungan dari pengetahuan, penelitian dan pengalaman secara kualitatif maupun kuantitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (2011) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Spencer and Spencer yang dikutip Moeheriono (2014:5) memberikan pengertian kompetensi adalah *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situatuion*. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pengertian kompetensi aparatur menurut Narawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015:44) adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau pegawai) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Adapun pengertian dari kompetensi aparatur pemerintah daerah menurut Aruan dalam Yani Sukriah Siregar (2016) adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur pemerintah daerah berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya.

Maka berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah adalah kompetensi atau kemampuan atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam tempat kerja pada situasi tertentu yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah daerah.

2.3.2 Macam-macam Kompetensi

Menurut Muins dalam Rohana Thahier (2012:10) ada 3 (tiga) jenis kompetensi yaitu:

1. Kompetensi profesi, yaitu kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk menguasai keterampilan pada bidang tertentu, sehingga dia mampu bekerja dengan tepat, cepat dan teratur serta bertanggung jawab.

2. Kompetensi individu, merupakan kemampuan yang ditujukan pada keunggulan seorang pegawai dalam ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK) serta memiliki daya saing.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan yang difokuskan pada kemampuan seorang pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik di lingkungan kerjanya maupun lingkungan masyarakat.

2.3.3 Pengelolaan Kompetensi

Jika membahas mengenai pengelolaan kompetensi aparatur pemerintah daerah, hal tersebut berarti kompetensi sumber daya manusia yang ada pada sebuah instansi pemerintah. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian sampai dengan evaluasi atau manajemennya. Adapun yang harus dilakukan dalam mengelola kompetensi menurut Moeheriono (2014:292) adalah:

1. Merencanakan kompetensi.

Dalam bagian ini, organisasi harus berlandaskan pada visi dan misi organisasi atau perusahaan selanjutnya diterjemahkan ke dalam strategi fungsional yang ada. Dari strategi fungsional diterjemahkan menjadi strategi pengelolaan SDM untuk kemudian diterjemahkan kembali menjadi tuntutan kompetensi SDM yang harus dipenuhi.

2. Pengorganisasian kompetensi.

Setelah pemetaan kompetensi diketahui, organisasi harus melakukan pengelompokan atas kompetensi tersebut. Pengelompokan dilakukan melalui penentuan bidang-bidang kompetensi inti yang merupakan tonggak organisasi, maupun bidang kompetensi pendukung.

3. Pengembangan kompetensi.

Cara ini dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap kompetensi yang telah dimiliki oleh SDM. Setelah itu, hasil penelitian dibandingkan dengan kebutuhan kompetensi yang telah dibuat sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan yang diharapkan. Berawal dari kondisi ini, selanjutnya organisasi melakukan

berbagai upaya pengembangan pembangunan kompetensi SDM sehingga daftar kebutuhan kompetensi tadi dapat terisi dengan baik.

4. Untuk mengetahui tingkat capaian daftar kebutuhan kompetensi yang telah disusun, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kompetensi yang telah dilakukan pengembangan. Upaya evaluasi harus senantiasa memperhatikan perkembangan situasi yang ada, sehingga apabila diperlukan, organisasi harus juga melakukan berbagai penyesuaian baik terhadap peta kompeten simaupun program pembangunan kompetensinya.

2.3.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai digunakan dalam berbagai bidang manajemen sumber daya manusia namun yang paling banyak adalah pada aspek pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Berikut ini adalah pendapat Sutrisno Edi (2014:208) tentang penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Model kompetensi digunakan untuk mengetahui bagaimana kebutuhan keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang harus dimiliki pegawai dan perilaku seperti apa yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan demikian pengambilan keputusan yang subjektif dalam bidang sumber daya manusia akan banyak berkurang.

2. Alat seleksi pegawai

Standar kompetensi dapat digunakan sebagai alat seleksi untuk memudahkan suatu organisasi dalam menentukan calon pegawai yang terbaik. Dengan demikian diharapkan akan terlihat jelas bagaimana perilaku efektif dari seorang pegawai, sehingga kita dapat mengurangi biaya dalam seleksi pegawai dengan mengarahkan pada sasaran yang selektif. Hal ini dapat dilakukan dengan pengembangan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Suatu organisasi yang ramping merupakan kondisi ideal yang sangat diharapkan. Untuk mencapai kondisi tersebut kita diharuskan untuk mencari pegawai yang dapat dikembangkan secara terarah sehingga tidak ada kesenjangan dalam keterampilannya serta dapat diarahkan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Konsep kompetensi dapat digunakan sebagai acuan dalam sistem remunerasi yang akan dianggap lebih adil. Agar tercipta sistem remunerasi yang lebih terarah dan transparan maka perlu dilakukan pencocokan antara keputusan keputusan yang diambil dengan perilaku yang diharapkan ditunjukkan oleh pegawai.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Perkembangan zaman yang sangat semakin cepat, sifat dari suatu pekerjaan pun ikut berubah dengan cepat dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Konsep kompetensi dapat menjadi sarana untuk menetapkan jenis keterampilan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi dinamika kebutuhan suatu organisasi.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Konsep kompetensi merupakan cara termudah dalam menjelaskan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.5 Indikator Kompetensi

Wibowo (2012:324) mengemukakan terdapat tiga indikator kompetensi, yaitu kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja. Ketiga indikator tersebut dijabarkan oleh para ahli secara lebih jelas, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Menurut Hamzah B. Uno (2014:62), kemampuan adalah karakteristik yang dominan dari seorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan mampu bertindak superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Pengetahuan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012:138), pengetahuan adalah semakin tinggi pendidikan seseorang, maka makin mudah orang tersebut menerima informasi.

Pengetahuan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012:138) mempunyai 6 tingkatan yaitu:

- a. Tahu, berarti mengingat suatu materi yang sudah pernah dipelajari sebelumnya.
- b. Memahami, berarti dapat menjelaskan dengan benar tentang suatu hal yang diketahui dan dapat menjelaskannya secara benar.
- c. Aplikasi, berarti kemampuan untuk menerapkan materi yang telah dipelajari untuk dapat digunakan pada situasi yang sebenarnya.
- d. Analisis, berarti suatu kemampuan untuk menguraikan materi ke dalam kelompok tertentu, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih berhubungan dengan satu sama lain.
- e. Sintesis, yaitu menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
- f. Evaluasi, berarti kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap materi atau objek.

3. Sikap

Menurut Secord dan Backman dalam Saifuddin Azwar (2012:88) mengemukakan bahwa sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

2.3.6 Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2014:204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia terpenting. Jika pegawai memiliki disiplin yang baik, maka prestasi kerja yang tinggi dapat diraih. Dengan disiplin pegawai yang baik, tujuan organisasi, perusahaan atau instansi dapat dicapai lebih optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014: 96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi serta mentaati peraturan yang berlaku di organisasi. Sementara menurut Rivai (2011: 825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu instrumen yang dipakai oleh manajer untuk membuat para pegawai bersedia merubah suatu perilaku. Disiplin kerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Novita (2013:52) berpendapat bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah dibuat oleh instansi, organisasi atau perusahaan. Peraturan tersebut dapat berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya peraturan yang telah dibuat diharapkan pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang, kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaati segala peraturan organisasi atau perusahaan..

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2011) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu, dapat dilihat dari para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, istirahat dan makan siang pun tepat waktu, dengan demikian disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik dapat dilakukan dengan menanamkan sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga peralatan kantor dapat terpelihara dengan baik.
- 3) Tanggung jawab tinggi dilihat dari pegawai yang selalu dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor dilihat dari pegawai yang menggunakan seragam kantor sesuai peraturan, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk mencegah pegawai agar tidak melakukan tindakan di luar aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif dilakukan dengan mengarahkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.4.4 Efek Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2011:230) dampak disiplin yang baik adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan rasa kepedulian pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Meningkatkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja serta inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.
- 3) Meningkatkan rasa tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

4) Meningkatkan rasa saling memiliki dan rasa solidaritas di antara sesama pegawai.

5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan pegawai akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dr. Ignatius Jeffrey, Ruliyanto, (2017)	The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance	Analisis regresi linier berganda	Variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	M. Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3.	Arischa Octarina (2010)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun.
4.	Henry Hartanti (2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul.
5.	Kumendong Aimella Cesilia, Bernhard Tewel, Joy E. Tulung (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Kerangka Pemikiran Studi

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: kompetensi dan disiplin kerja.

2.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dapat memperdalam serta memperluas kemampuan kerja. Seseorang yang sering melakukan pekerjaan yang sama dan berulang, akan semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang maka akan semakin kaya dan luas pengalamannya, dan memungkinkan kinerjanya pun akan meningkat. Dalam Hartanti,(2018:70) kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai pengelola keuangan dimana kompetensi yang dipersyaratkan adalah pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain.

Pengertian kompetensi aparatur menurut Narawi dalam Chr. Jimmy L Gaol (2015:44) adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (disebut juga personal tenaga kerja atau pegawai) yang melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah karakteristik yang dominan dari seorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan mampu bertindak superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. (Hamzah B. Uno, 2014:62).

Menurut Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Sehingga patut diduga bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja.

Kompetensi menjabarkan apa yang dilakukan pegawai pada perusahaan di berbagai level dan memperinci standar masing-masing level, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dan kinerja yang baik dalam bekerja (Wibowo, 2012).

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor kedua yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pula pada kehidupan pribadi pegawai sehingga berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang dilakukan pegawai yang tidak

sesuai dengan peraturan, sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. (Mahmudi, 2010).

Menurut Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan pra survei di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, kondisi sebagian pegawai belum menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu dapat dilihat dengan masih terdapat pegawai datang terlambat, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti cara berpakaian yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila hal ini terus-menerus dibiarkan maka dapat merugikan bagi instansi karena kinerja pegawai menurun.

Menurut Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi bisa dilihat dari ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor yang baik, tanggung jawab tinggi, dan kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu dapat dilihat dari para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, istirahat dan makan siang pun tepat waktu, dengan demikian disiplin kerja dapat dikatakan baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik dapat dilakukan dengan menanamkan sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga peralatan kantor dapat terpelihara dengan baik. Tanggung jawab tinggi dilihat dari pegawai yang selalu dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja. dilihat dari pegawai yang menggunakan seragam kantor sesuai peraturan, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

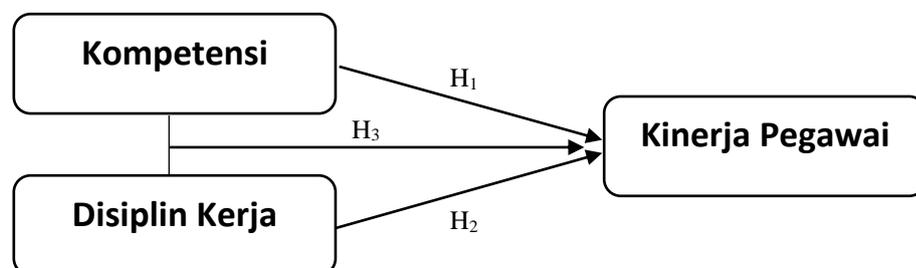
Kinerja pegawai yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah

capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab.

Fenomena yang muncul saat ini tentang kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah. Hal ini disebabkan saat ini Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dihadapkan pada kondisi keterbatasan kualitas SDM. Pencapaian kinerja pegawai belum dapat dikatakan optimal karena masih terdapat realisasi program/kegiatan yang belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.

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

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat sistematis kerangka pemikiran dalam bagan penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah.
- H3 : Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Waktu pelaksanaan dimulai pada bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2011) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk menghindari penyimpangan dalam mengumpulkan data, maka variabel-variabel penelitian harus dirumuskan ke dalam definisi operasional. Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Variabel Dependen

Mangkunegara (2011:67) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah capaian dari hasil kerja seorang pegawai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Setiawan dan Kartika

(2014:147) yaitu: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai. Pengukuran kinerja menggunakan 8 item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

3.3.2 Variabel Independen

a. Kompetensi (X₁)

Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Dalam mengukur kompetensi dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap. Pengukuran kompetensi menggunakan 16 item pertanyaan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan Rivai (2011) adalah suatu instrumen yang dipakai oleh manajer untuk membuat para pegawai bersedia merubah suatu perilaku. Menurut Sudarmanto (2011) disiplin kerja diukur menggunakan indikator yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang diambil untuk diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Dikarenakan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 39 ASN Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Karena peneliti juga termasuk ASN di dalamnya serta untuk mendapatkan sampel yang homogen maka Kepala Dinas tidak diikutsertakan sebagai sampel sehingga sampel penelitian berjumlah 37 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

- 1) Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari hasil kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan jawaban yang telah dipersiapkan.
- 2) Studi pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Data yang diperoleh dikumpulkan melalui Penelitian Lapangan (*field research*), yaitu penulis mempersiapkan daftar pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan berisi pernyataan tertulis tertutup. Responden kemudian memilih jawaban yang sudah tersedia dengan memberikan tanda silang atau checklist pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan langsung menemui responden sebagai sampel untuk meminta kesediaannya menanggapi setiap pertanyaan yang diajukan.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar dalam penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Berikut ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar pegawai	1,2 3,4 5,6 7,8	Setiawan dan Kartika, (2014:147)
Kompetensi (X ₁)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap	1-5 6-11 12-16	Wibowo (2012)
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	1,2,3 4 5,6 7,8	Sudarmanto (2011)

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah aplikasi komputer yang berguna untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik gabungan antara teknik analisis deskriptif dan teknik statistik inferensial. Kedua teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

a. Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data dengan melihat nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum dan minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2012:108) adalah sebagai berikut:

$$1) \text{ Tinggi : } X = M + SD$$

- 2) Sedang : $M - SD = X < M + SD$
- 3) Rendah : $X < M - SD$
- b. Teknik statistik inferensial, dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan analisis regresi sederhana/berganda dan sebelumnya dilakukan pengujian terhadap persyaratan analisis melalui uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Menurut Sarwono (2013), syarat kelayakan model regresi didasarkan pada hal-hal berikut:

- 1) Model regresi yang baik adalah yang memiliki angka signifikan pada ANOVA $< 0,05$.
- 2) Prediktor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *standard error of estimate* $<$ *standard deviation*.
- 3) Koefisien regresi harus signifikan pada saat dilakukan uji t. Koefisien dikatakan signifikan jika t hitung $>$ t tabel (nilai kritis).
- 4) Tidak boleh terjadi multikolinearitas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variabel bebas. Syarat ini hanya berlaku untuk regresi linier berganda dengan variabel bebas lebih dari satu.
- 5) Tidak terjadi otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Durbin dan Watson (DB) < 1 dan > 3 .
- 6) Keselarasan model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai R^2 . Semakin besar nilai tersebut, semakin baik modelnya. Jika nilai mendekati 1, model regresi semakin baik. Nilai R^2 mempunyai beberapa karakteristik, diantaranya (1) selalu positif, dan (2) nilai R^2 maksimal sebesar 1. Nilai R^2 sebesar 1 berarti kesesuaian yang sempurna. Maksudnya, seluruh variasi dalam variabel Y dapat diterangkan oleh model regresi. Sebaliknya, jika R^2 sama dengan 0, tidak ada hubungan linear antara X dan Y.
- 7) Terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- 8) Data harus berdistribusi normal.
- 9) Data berskala interval atau rasio.

10) Kedua variabel bersifat dependen, artinya satu variabel merupakan variabel bebas (variabel prediktor), sedangkan variabel lainnya adalah variabel terikat.

Di dalam penelitian ini, untuk mengubah data dari kualitatif menjadi kuantitatif, penulis menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2011), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pembobotan jawaban kuesioner menggunakan skala Likert lima point. Dalam instrumen penelitian disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan. Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

Tabel 7. Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (RR)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono 2011

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen

dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2011), cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai rhitung > nilai rtabel.

Adapun perhitungan korelasi *product moment* dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010), yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = banyaknya sampel

x = skor tiap item

y = skor total variabel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas menurut Arikunto (2010) dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Arikunto (2010), untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau sebesar 0,6 lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus *alpha* Arikunto (2010) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir
 δ_t^2 = jumlah varians

Dengan metode, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi asumsi-asumsi: terjadi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, serta untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan tingkat yang signifikan dan representatif atau disebut BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Nawari, 2010).

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Shapiro-Wilk* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima
- 2) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* = 0,1 atau sama dengan nilai VIF = 10.

Rumus yang digunakan dalam multikolinieritas adalah :

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Hipotesa yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah :

Ho : Tidak ada multikolinieritas

Ha : Ada multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,1 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,1 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Ha diterima menunjukkan adanya multikolinieritas dalam model regresi sedangkan jika Ha ditolak menunjukkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Ada beberapa

metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi dua prediktor atau analisis berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Hasil dari analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= kinerja pegawai
a	= konstanta
b ₁	= koefisien regresi dari kompetensi
b ₂	= koefisien regresi dari disiplin kerja
X ₁	= kompetensi
X ₂	= disiplin kerja

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

3.7.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan/menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan/berarti ataukah tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah. α = Taraf signifikansi dua arah pada derajat 0,05 (Sugiyono, 2011).

Kriteria pengujiannya adalah :

- a) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- b) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} .

3.7.6 Uji F/ANOVA

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (H_0 ditolak, H_a diterima), maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada ANOVA (olahan dengan SPSS, gunakan uji regresi dengan metode *enter/full model*). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri, ilmu sosial biasanya paling besar alpha 10%, atau 5% atau 1%). Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak

signifikan. Hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel terikat. Atau jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.7 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Besarnya nilai *Adjusted R²* adalah antara 0 sampai 1. Nilai *Adjusted R²* menjauhi angka 1 atau mendekati 0 berarti variabel bebas tidak mampu menjelaskan variasi variabel terikat. *Adjusted R²* mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jadi besarnya nilai *Adjusted R²* semakin tepat model regresi yang digunakan. (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 37 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, *mean*, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1 Profil Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dinas Koperasi dan UKM Kab. Lampung Tengah merupakan Dinas Tipe "A" yang beralamat di Jl. H. Muchtar Gunung Sugih, Komerling Agung, Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung.

Susunan pejabat struktural yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas (Esselon II.b)
2. Sekretaris (esselon III.a)
 - a. Kasubbag Umum dan Kepegawaian (esselon IV.a)
 - b. Kasubbag Perencanaan dan Pelaporan (esselon IV.a)
 - c. Kasubbag Keuangan (esselon IV.a)
3. Kepala Bidang Perizinan dan Kelembagaan Koperasi (esselon III.b)
 - a. Kepala Seksi Perizinan (esselon IV.a).
 - b. Kepala Seksi Kelembagaan (esselon IV.a)
 - c. Kepala Seksi Monev, Pelaporan dan Data Koperasi (esselon IV.a)
4. Kepala Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi (esselon III.b).
 - a. Kepala Seksi Penilaian Kesehatan Koperasi (esselon IV.a)
 - b. Kepala Seksi Pemeriksaan Kelembagaan dan Usaha Koperasi (esselon IV.a)
 - c. Kepala Seksi Penerapan Peraturan dan Sanksi (esselon IV.a)
5. Kepala Bidang Pemberdayaan Koperasi (esselon III.b)
 - a. Kepala Seksi Fasilitasi Usaha Koperasi (esselon IV.a)
 - b. Kepala Seksi Peningkatan Kualitas SDM Koperasi (esselon IV.a)
 - c. Kepala Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Koperasi (esselon IV.a).
6. Kepala Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro (esselon III.b)
 - a. Kepala Seksi Fasilitasi Usaha Mikro (esselon IV.a)
 - b. Kepala Seksi Pengembangan, Penguatan dan Perlindungan Usaha Mikro (esselon IV.a).
 - c. Kepala Seksi Peningkatan Kualitas Kewirausahaan (esselon IV.a)
7. Pejabat Pelaksana.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Lampung Tengah, Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah memiliki visi yaitu “Terwujudnya Kabupaten Lampung Tengah

Sebagai Lumbung Pangan yang Aman, Maju, Sejahtera dan Berkeadilan" dengan didukung oleh misi "Membangun Ekonomi Kerakyatan Berbasis Agribisnis dan Ekonomi Kreatif dengan Melibatkan Partisipasi Industri" yang merupakan misi ke-3 dari Bupati Lampung Tengah.

Adapun tugas pokok dan fungsi dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah adalah :

1) Tugas Pokok :

"Membantu Bupati Melaksanakan Urusan Pemerintahan dan Tugas Pembantuan di Bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah."

2) Fungsi :

- a) Penyusunan rencana kerja Dinas Koperasi dan UKM.
- b) Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang Koperasi dan UKM.
- c) Pelaksanaan Pelayanan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan urusan pemerintahan bidang Koperasi dan UKM.
- d) Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Koperasi dan UKM.
- e) Pelaksanaan kesekretariatan dinas.
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	56,75
Perempuan	16	43,25
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 56,75% dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43,25%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah berjenis kelamin laki-laki (56,75%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
31 – 40 tahun	11	29,7
41 – 50 tahun	14	37,8
51 – 60 tahun	12	32,5
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 29,7%, pegawai yang berusia antara 41-50 tahun 37,8%, dan pegawai yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah berusia antara 41-50 tahun (37,8%).

3) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10 tahun	12	32,4
11 – 20 tahun	10	27,0
21 – 30 tahun	7	19,0
31 – 40 tahun	8	21,6
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja antara 1-10 tahun sebanyak 32,4%, pegawai dengan masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 27,0%, pegawai dengan masa kerja antara 21-30 tahun 19,0%, dan pegawai dengan masa kerja antara 31-40 tahun sebanyak 21,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah memiliki masa kerja antara 1-10 tahun (32,4%).

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	16	43,3
S1	14	37,8
S2	7	18,9
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 43,3%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 37,8%, dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 18,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah berpendidikan SMA (43,2%).

4) Pangkat/Gol. Ruang

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan pangkat/gol.ruang disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pangkat/Gol. Ruang

Pangkat/Gol. Ruang	Frekuensi	Persentase (%)
Pembina Tk I	2	5.4
Pembina	7	18.9
Penata Tk I	6	16.2
Penata	8	21.6
Penata Muda Tk I	1	2.7
Penata Muda	2	5.4
Pengatur Tk I	1	2.7
Pengatur	9	24.3
Pengatur Muda Tk I	1	2.7
Jumlah	37	100

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel di atas menunjukkan pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Pembina Tk I sebanyak 5,4%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Pembina sebanyak 18,9%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Penata Tk. I sebanyak 16,2%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Penata sebanyak 21,6%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Penata Muda Tk. I sebanyak 2,7%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Penata Muda sebanyak 5,4%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang Pengatur Tk I sebanyak 2,7%, pegawai dengan Pangkat/Gol Ruang sebagai Pengatur sebanyak 24,3%, pegawai dengan jabatan sebagai Pengatur Muda Tk I sebanyak 2,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah dengan jabatan sebagai Pengatur (24,3%).

4.1.1.3 Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan kedalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kompetensi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi diperoleh nilai minimum sebesar 32,00; nilai maksimum sebesar 79,00; mean sebesar 51,16; dan standar deviasi sebesar 17,14564. Selanjutnya variabel kompetensi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompetensi terdiri dari 16 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kompetensi disajikan pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kompetensi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 34,0$	16	43,3
Sedang	$34,0 \leq X < 68,3$	15	40,5
Tinggi	$X \geq 68,3$	6	16,2
Jumlah		37	100

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi dalam kategori rendah sebanyak 43,3%, pegawai dengan kompetensi dalam kategori sedang sebanyak 40,5%, dan pegawai dengan kompetensi dalam kategori tinggi sebanyak 16,2%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai dengan kompetensi dalam kategori rendah yaitu ada 43,3%.

2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 37,00; mean sebesar 24,89; dan standar deviasi sebesar 9,52149. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 15,4$	16	43,2
Sedang	$15,4 \leq X < 34,4$	12	32,5
Tinggi	$X \geq 34,4$	9	24,3
Jumlah		37	100

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 43,2%, pegawai yang menilai disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 32,5%, dan pegawai yang merasakan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 24,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai merasakan disiplin kerja dalam kategori rendah yaitu ada 43,2%.

3) Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 37,00; mean sebesar 24,59; dan standar deviasi sebesar 9,23297. Selanjutnya variabel kinerja pegawai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pegawai disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	$X < 15,4$	16	43,2
Sedang	$15,4 \leq X < 33,8$	13	35,2
Tinggi	$X \geq 33,8$	8	21,6
Jumlah		37	100

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 43,2%, pegawai dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 35,2%, dan pegawai dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,6%. Dapat

disimpulkan bahwa mayoritas kinerja pegawai dalam kategori rendah yaitu ada 43,2%.

4.1.2 Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 25.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

4.1.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dan juga untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Sugiyono (2011), cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ nilai r tabel.

Dari tabel r untuk $df = n-2$ dimana $n =$ jumlah data (responden) yaitu 37 orang sehingga didapatkan $df = 37-2 = 35$ dengan tingkat signifikan 5% (0,05) diperoleh angka 0,3246 dimana r hitung untuk tiap item (variabel) dapat dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya

jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kompetensi 1	0,879	0,3246	Valid
Kompetensi 2	0,965	0,3246	Valid
Kompetensi 3	0,916	0,3246	Valid
Kompetensi 4	0,971	0,3246	Valid
Kompetensi 5	0,983	0,3246	Valid
Kompetensi 6	0,927	0,3246	Valid
Kompetensi 7	0,805	0,3246	Valid
Kompetensi 8	0,911	0,3246	Valid
Kompetensi 9	0,895	0,3246	Valid
Kompetensi 10	0,957	0,3246	Valid
Kompetensi 11	0,755	0,3246	Valid
Kompetensi 12	0,975	0,3246	Valid
Kompetensi 13	0,949	0,3246	Valid
Kompetensi 14	0,936	0,3246	Valid
Kompetensi 15	0,910	0,3246	Valid
Kompetensi 16	0,935	0,3246	Valid

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 17. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Disiplin 1	0,917	0,3246	Valid
Disiplin 2	0,884	0,3246	Valid
Disiplin 3	0,977	0,3246	Valid
Disiplin 4	0,943	0,3246	Valid
Disiplin 5	0,946	0,3246	Valid
Disiplin 6	0,952	0,3246	Valid
Disiplin 7	0,934	0,3246	Valid
Disiplin 8	0,824	0,3246	Valid

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 18. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Kinerja 1	0,955	0,3246	Valid
Kinerja 2	0,917	0,3246	Valid
Kinerja 3	0,963	0,3246	Valid
Kinerja 4	0,924	0,3246	Valid
Kinerja 5	0,872	0,3246	Valid
Kinerja 6	0,954	0,3246	Valid
Kinerja 7	0,938	0,3246	Valid
Kinerja 8	0,806	0,3246	Valid

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Dari tabel hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,3246 sehingga dapat dikatakan valid.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Arikunto, 2010).

Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau sebesar 0,6 lebih.

Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 19 di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,985	Reliabel
Disiplin Kerja	0,974	Reliabel
Kinerja	0,977	Reliabel

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 18 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item dalam instrumen pengukuran dinyatakan reliabel.

4.1.2.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Ghozali, 2011). Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 50, maka uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37183287
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

a. Test distribution is Normal.

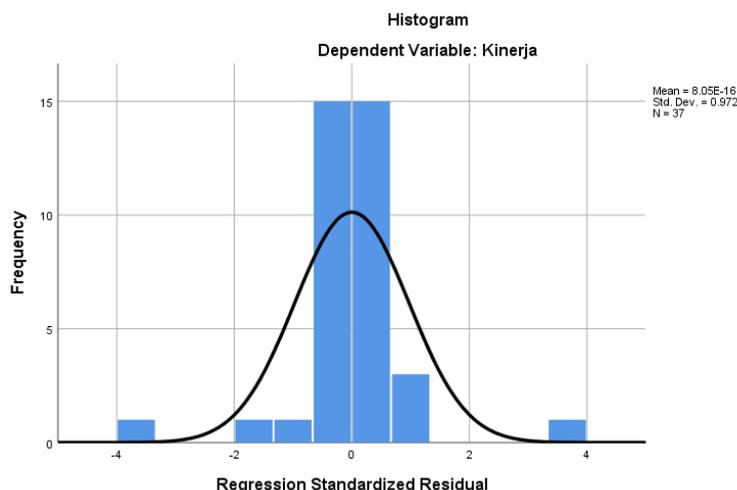
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi 0,173 atau lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik histogram yang disajikan di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Histogram Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang condong ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.2.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* = 0,1 atau sama dengan nilai $VIF = 10$. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 21 di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,251	3,985	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,251	3,895	Non Multikolinieritas

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Dari Tabel 21 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

4.1.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kategori	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	0,112	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,920	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Tabel 22 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.00 for Windows.

Tabel 23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi	0,396	6,766	0,001	Signifikan
Disiplin_Kerja	0,513	8,753	0,000	Signifikan
Konstanta = 0,365				

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Pada penelitian ini digunakan model persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan memperhatikan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,365 + 0,396X_1 + 0,513X_2$$

Dalam penelitian ini, Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah kompetensi, X2 adalah disiplin kerja. Hal tersebut diindikasikan dari besaran nilai konstanta pada model tersebut yang menunjukkan nilai 0,365; artinya kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,365 tanpa dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Pada koefisien regresi kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,396; artinya, jika kompetensi naik maka kinerja pegawai naik. Pada koefisien regresi disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,513; artinya, jika disiplin kerja naik maka kinerja naik.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

4.1.3.1 Uji t

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebasnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan 0,05.

1) Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan koefisien regresi 0,396 yang mempunyai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah” terbukti.

2) Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi 0,513 yang mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah” terbukti

4.1.3.2 Uji F/Anova

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Tabel 24. Hasil Uji F/Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.418	2	391.709	40.793	.000 ^b
	Residual	1461.609	34	42.989		
	Total	2245.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Dari tabel 24 di atas menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan bahwa angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

Uji Anova menghasilkan angka F sebesar 40,793 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 atau $< 0,05$, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai.

Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai perlu dilihat hasil perhitungan dalam model Anova, khususnya angka F di atas. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya angka F hitung dengan F tabel. Untuk mengetahui nilai F tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah dengan menentukan derajat kebebasan menggunakan rumus :

$$df 1 = k - 1$$

$$df 2 = n - k$$

keterangan :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Dari rumus di atas didapatkan hasil:

$$df 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df 2 = 37 - 2 = 35$$

Dari nilai $df 1$ dan $df 2$ di atas diketahui bahwa F tabel adalah sebesar 3,27. Jika dilihat dari hasil perhitungan Anova pada tabel di atas didapatkan nilai F hitung (40,793) > F tabel (3,27). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah”.

4.1.3.3 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) disajikan pada tabel di bawah ini:

1) Pengujian Hipotesis 1

**Tabel 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Kompetensi terhadap Kinerja**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.346	6.46562	2.578
a. Predictors: (Constant), Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Dari tabel 25 di atas dapat dilihat besarnya nilai koefisien determinasi untuk variabel kompetensi (bebas) terhadap variabel kinerja (terikat) sebesar 0,346 atau 34,6%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 34,6% kinerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan kompetensi. Sedang sisanya 65,4% (100% - 34,6%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 26. Hasil Statistik Deskriptif Kompetensi terhadap Kinerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.1622	7.89695	37
Kompetensi	52.2703	10.76684	37

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Besarnya *Standard Error of the Estimate* (SEE) variabel kompetensi ialah sebesar 6,46562 lebih kecil jika dibandingkan dengan angka *Standard Deviasi* (STD), sebesar 10,766. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor terikat harus lebih kecil dari angka *Standard Deviasi* (SEE < STD). Ini berarti angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja ASN.

Nilai Durbin-Watson pada tabel 25 di atas sebesar 2,578. Nilai ini mempunyai makna bahwa autokorelasi tidak terjadi dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah autokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin-Watson adalah $1 < DW < 3$. (Sarwono, 2013).

2) Pengujian Hipotesis 2

Tabel 27. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.374	.372	6.82198	2.447
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Dari tabel 27 di atas dapat dilihat besarnya nilai koefisien determinasi untuk variabel disiplin kerja (bebas) terhadap variabel kinerja (terikat) sebesar 0,372 atau 37,2%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 37,2% kinerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 62,8% (100% - 37,2%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya.

Tabel 28. Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.1622	7.89695	37
Disiplin_Kerja	26.9189	5.44864	37

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Besarnya *Standard Error of the Estimate* (SEE) variabel disiplin kerja ialah sebesar 5,448 lebih kecil jika dibandingkan dengan angka *Standard Deviasi* (STD), sebesar 7,896. Angka yang baik untuk dijadikan sebagai prediktor terikat harus lebih kecil dari angka *Standard Deviasi* (SEE < STD). Ini berarti angka SEE baik untuk dijadikan sebagai prediktor dalam menentukan kinerja ASN.

Nilai Durbin-Watson pada tabel 27 di atas sebesar 2,447. Nilai ini mempunyai makna bahwa autokorelasi tidak terjadi dalam model regresi ini. Ketentuannya adalah autokorelasi tidak terjadi jika nilai Durbin-Watson adalah $1 < DW < 3$. (Sarwono, 2013).

3) Pengujian Hipotesis 3

Tabel 29. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.622	6.55656	2.568

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olah SPSS, 2020

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,622 atau 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 30. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	Terbukti
2.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	Terbukti
3.	Terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah	Terbukti

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah.

4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Hasil penelitian pada variabel kompetensi diperoleh nilai koefisien regresi 0,396 yang mempunyai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN (*Adjusted R²*) sebesar 0,346 atau 34,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah”.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2012:324) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Hamzah B. Uno (2014:62), kemampuan adalah karakteristik yang menonjol dari

seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. 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. Hartanti (2018:70) dalam penelitiannya mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Henry Faizal Noor (2013: 111) kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman. Spencer and Spencer yang dikutip Moehariono (2014:5) memberikan pengertian kompetensi adalah *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi menjabarkan apa yang dilakukan pegawai pada perusahaan di berbagai level dan memperinci standar masing-masing level, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dan kinerja yang baik dalam bekerja (Wibowo, 2012). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanti (2018) yaitu penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Hasil penelitian pada variabel kompetensi diperoleh nilai koefisien regresi 0,513 yang mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN (*Adjusted R²*) sebesar 0,372 atau 37,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah”.

Menurut Sudarmanto (2011) seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkan dari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Jika produktivitas kerja pegawai meningkat, maka hal itu telah mencerminkan bahwa kinerja pegawai tersebut meningkat. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah

Dari hasil Uji Anova didapatkan nilai F hitung $(40,793) > F$ tabel $(4,12)$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah”.

Dari hasil uji regresi linear berganda maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,365 + 0,396X_1 + 0,513X_2$$

Dalam penelitian ini, Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah kompetensi, X2 adalah disiplin kerja. Hal tersebut diindikasikan dari besaran nilai konstanta pada model tersebut yang menunjukkan nilai 0,365; artinya kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,365 tanpa dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Pada koefisien regresi kompetensi memiliki pengaruh positif sebesar 0,396; artinya, jika setiap kali ada peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai naik sebesar 0,396. Pada koefisien regresi disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 0,513; artinya, jika setiap kali disiplin kerja naik maka kinerja naik sebesar 0,513.

Kinerja pegawai yang optimal sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

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

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cesilia (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,396 yang mempunyai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kontribusi pengaruh kompetensi terhadap kinerja ASN (*Adjusted R²*) sebesar 0,346 atau 34,6%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,513 yang mempunyai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN (*Adjusted R²*) sebesar 0,372 atau 37,6%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan nilai F hitung (40,793) > F tabel (4,12) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Kontribusi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (*R²*) sebesar 62,2%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kepala Dinas Koperasi dan UKM hendaknya menempatkan posisi pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki agar

pekerjaan dapat lebih optimal dikerjakan oleh pegawai yang kompeten. Selain itu, bagi pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang masih kurang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan komputer dengan mengikuti pelatihan, kursus tentang program dan aplikasi komputer yang diadakan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah hendaknya lebih disiplin dalam bekerja, dengan cara mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat lebih memahami dan melaksanakan tata tertib atau peraturan yang berlaku.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu diharapkan kepada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Lampung Tengah agar lebih fokus dalam meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja sehingga kinerja yang lebih baik akan tercapai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variable lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti: pengembangan karier dan pola karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- B. Uno, Hamzah. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta. :Andi Offset
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, Jimmy L. 2015. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, Faizal Noor. 2013. *Ekonomi Manajerial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindio.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rohana, Thahier. 2012. *Kompetensi Aparatur Pemerintah di Indonesia*. Makassar: Tim Peneliti STIA LAN Makassar.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Statistik Multivariat: Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.

Jurnal dan Skripsi

- Cesilia, Kumendong Aimella, dkk. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Hal. 426-434
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4.

- Hartanti, Henry. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul*. Tesis Magister Manajemen. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ignatius Jeffery dan Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance*. International Journal of Business and Management Invention Vol. 6
- Jumjuma. 2011. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen*. Tesis. Politeknik Negeri Medan. Medan
- Lestari, Sri. 2016. *Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKI Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Novita, Dwi Indria. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Tesis Informatics & Business Institute Darmajaya Bandar Lampung.
- Octarina, Arischa. 2010. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sarolangun*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yani Sukriah Siregar. 2016. *Pengaruh Kompetensi Aparatur Daerah dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi pada SKPD Kota Padang Sidempuan*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 1

Peraturan Perundang Undangan

- Badan Kepegawaian Negara. 2011. *Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Sekretariat Negara.

MENPANRB. 2007. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Tesis Jurusan Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian Pegawai.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis.

Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Sakti Oktinasari
NPM 1822311016

KUESIONER PENELITIAN

Data Responden

Inisial :

Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan

Umur : th

Lama Bekerja : th

Pendidikan Terakhir : (1) SMA (2) Diploma (3) S1 (4) S2

Pangkat/Gol. :

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang disediakan tanpa ada yang terlewatkan.
2. Berilah tanda ceklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Kepada Bapak/Ibu akan diberikan tiga set kuesioner dengan masing-masing memiliki sejumlah pernyataan dengan lima kategori respon sebagai berikut:
 1. STS : Sangat Tidak Setuju
 2. TS : Tidak Setuju
 3. RR : Ragu-ragu
 4. S : Setuju
 5. SS : Sangat Setuju

KUOSIONER VARIABEL KINERJA (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Ketepatan Penyelesaian Tugas						
1	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
2	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja.					
Kesesuaian jam kerja						
3	Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
Tingkat kehadiran						
5	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak					
6	Pegawai selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
Kerjasama antar karyawan						
7	Pegawai bisa bekerja sama dengan rekan kerja Pegawai					
8	Pegawai senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					

KUOSIONER VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
KETERAMPILAN						
1	Pegawai bisa mengarahkan rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Pegawai selalu mengungkapkan pendapat pada saat rapat untuk pelaksanaan kegiatan di kantor.					
3	Pegawai mendiskusikan hal-hal yang penting mengenai pekerjaan dengan rekan kerja.					
4	Pegawai memiliki kemampuan menganalisa dengan baik.					
5	Pegawai menguasai beberapa program komputer yang membantu pekerjaan.					
PENGETAHUAN						
6	Pegawai ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.					
7	Beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan Pegawai.					
8	Pegawai ditempatkan pada bidang pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan.					
9	Latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan menyelesaikan tugas yang diberikan.					
10	Pegawai tidak memiliki pengalaman kerja pada bidang pekerjaan saat ini.					
11	Pegawai selalu mencari informasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.					
SIKAP						
12	Pegawai berani berterus terang kepada atasan jika melakukan kesalahan kerja.					
13	Pegawai membuat laporan kegiatan sesuai dengan kondisi di lapangan.					
14	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu bantuan orang lain.					
15	Pegawai bersedia ditugaskan menggantikan atasan untuk mengikuti pertemuan-pertemuan.					
16	Pegawai bersedia mengikuti pelatihan lanjutan yang sebelumnya telah diikuti.					

KUOSIONER VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Ketepatan Waktu						
1	Pegawai selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.					
2	Pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tidak membuang waktu dengan kegiatan lain.					
3	Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
4	Pegawai menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya					
Tanggung jawab tinggi						
5	Pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.					
6	Pegawai berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.					
Ketaatan terhadap aturan kantor						
7	Pegawai memahami tata tertib pegawai dan Pegawai menjalankan perintah dengan benar.					
8	Pegawai selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.					

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Pendidikan	Pangkat/Gol.
1	Laki-laki	48 Tahun	27 Tahun	S2	Pembina Tk I
2	Perempuan	41 Tahun	10 Tahun	S2	penata
3	Laki-laki	41 Tahun	10 Tahun	S1	penata
4	Perempuan	46 Tahun	12 Tahun	S1	penata
5	Laki-laki	52 Tahun	26 Tahun	SMA	pembina
6	Laki-laki	37 Tahun	9 Tahun	S1	penata
7	Perempuan	38 Tahun	12 Tahun	S1	penata muda
8	Perempuan	44 Tahun	13 Tahun	SMA	pengatur tk i
9	Laki-laki	49 Tahun	11 Tahun	SMA	pengatur
10	Perempuan	36 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatu
11	Perempuan	36 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatur
12	Perempuan	46 Tahun	21 Tahun	S2	pembina
13	Perempuan	56 Tahun	35 Tahun	S1	penata tk i
14	Perempuan	37 Tahun	9 Tahun	S2	penata
15	Laki-laki	52 Tahun	31 Tahun	SMA	penata
16	Laki-laki	48 Tahun	11 Tahun	SMA	pengatur
17	Perempuan	39 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatur
18	Laki-laki	38 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatur
19	Laki-laki	43 Tahun	18 Tahun	S2	pembina
20	Perempuan	58 Tahun	26 Tahun	S1	pembina
21	Laki-laki	57 Tahun	35 Tahun	SMA	penata tk i
22	Perempuan	36 Tahun	10 Tahun	S1	penata
23	Perempuan	35 Tahun	12 Tahun	S1	penata muda
24	Laki-laki	36 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatur muda tk i
25	Perempuan	57 Tahun	33 Tahun	S1	pembina
26	Laki-laki	56 Tahun	34 Tahun	S1	penata tk i
27	Perempuan	57 Tahun	31 Tahun	SMA	penata tk i
28	Perempuan	42 Tahun	9 Tahun	S1	penata
29	Laki-laki	35 Tahun	10 Tahun	SMA	pengatur
30	Laki-laki	45 Tahun	11 Tahun	SMA	pengatur
31	Perempuan	50 Tahun	25 Tahun	S2	pembina
32	Laki-laki	56 Tahun	28 Tahun	S2	pembina
33	Laki-laki	55 Tahun	34 Tahun	SMA	penata tk i
34	Laki-laki	47 Tahun	14 Tahun	S1	penata muda tk i
35	Laki-laki	55 Tahun	34 Tahun	S1	pembina tk i
36	Laki-laki	58 Tahun	30 Tahun	S1	penata tk i
37	Laki-laki	48 Tahun	11 Tahun	SMA	pengatur

**DATA PENELITIAN HASIL KUESIONER
VARIABEL KOMPETENSI (X1)**

No.	Kompetensi (X1)																Kategori	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		Σ
1	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	66	Sedang
2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	67	Sedang
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	52	Sedang
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	53	Sedang
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	56	Sedang
6	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	62	Sedang
7	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
8	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	56	Sedang
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	57	Sedang
10	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	32	Rendah
11	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	62	Sedang
12	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	32	Rendah
13	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	32	Rendah
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	57	Sedang
15	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	32	Rendah
16	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76	Tinggi
17	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
18	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	32	Rendah
19	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	66	Sedang
20	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	62	Sedang
21	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	33	Rendah
22	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
23	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	33	Rendah
24	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
25	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76	Tinggi
26	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	33	Rendah
27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78	Tinggi
28	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	33	Rendah
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	62	Sedang
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	76	Tinggi
31	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	64	Sedang
33	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
34	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	70	Tinggi
35	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	34	Rendah
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	Tinggi
37	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	66	Sedang
Σ	114	117	110	120	103	120	136	107	133	118	130	121	125	112	114	113		

Komp. (X1)	Frek.
Rendah	16
Sedang	15
Tinggi	6

**DATA PENELITIAN HASIL KUESIONER
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)**

No.	Disiplin Kerja (X2)									Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	
1	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
2	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
3	2	2	2	2	2	2	2	4	18	Sedang
4	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
5	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
6	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
7	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
8	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
9	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
10	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
11	4	3	4	4	4	5	4	5	33	Sedang
12	4	3	4	4	4	5	4	5	33	Sedang
13	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
14	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
15	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
16	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
17	4	3	4	4	4	5	4	5	33	Sedang
18	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
19	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
20	4	3	4	4	4	5	4	5	33	Sedang
21	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
22	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
23	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
24	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
25	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
26	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
27	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
28	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
29	4	3	4	4	4	5	4	5	33	Sedang
30	4	5	4	5	5	4	5	4	36	Tinggi
31	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
32	4	4	4	4	4	5	4	5	34	Sedang
33	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
34	4	5	4	5	5	4	5	4	36	Tinggi
35	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
36	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
37	5	5	5	5	4	5	4	4	37	Tinggi
Σ	121	97	100	107	107	117	101	134		

DISIPLIN KERJA (X2)	Frek.
Rendah	16
Sedang	12
Tinggi	9

**DATA PENELITIAN HASIL KUESIONER
VARIABEL KINERJA (Y)**

No.	Kinerja (Y)									Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	
1	2	1	1	2	2	1	2	3	14	Rendah
2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Rendah
3	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	Sedang
5	4	4	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
6	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
7	2	2	2	1	2	2	2	2	15	Rendah
8	2	2	2	2	2	2	2	4	18	Sedang
9	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Sedang
10	2	2	1	2	1	2	2	3	15	Rendah
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33	Sedang
12	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Sedang
13	2	1	2	1	2	1	2	3	14	Rendah
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33	Sedang
15	2	2	1	2	1	2	2	3	15	Rendah
16	4	5	4	5	5	4	5	4	36	Tinggi
17	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
18	2	2	1	2	3	2	1	2	15	Rendah
19	5	5	5	5	4	5	4	4	37	Tinggi
20	4	3	4	3	4	4	4	4	30	Sedang
21	2	1	1	2	2	2	2	3	15	Rendah
22	2	2	1	2	1	2	2	3	15	Rendah
23	2	1	1	2	2	2	1	3	14	Rendah
24	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Rendah
25	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
26	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Rendah
27	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
28	2	2	1	1	2	2	1	3	14	Rendah
29	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Sedang
30	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
31	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Rendah
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	Sedang
33	2	2	1	2	2	2	2	2	15	Rendah
34	5	4	5	4	4	5	4	4	35	Tinggi
35	2	2	1	2	2	2	1	3	15	Rendah
36	4	5	4	5	5	4	5	4	36	Tinggi
37	4	4	4	3	3	4	4	4	30	Sedang
Σ	121	107	106	110	108	119	112	127		

KINERJA (Y)	Frek.
Rendah	16
Sedang	13
Tinggi	8

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas KOMPETENSI

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	52.43	113.808	.527	.927
X1.2	51.81	117.547	.442	.929
X1.3	52.27	110.925	.706	.922
X1.4	51.76	116.300	.513	.927
X1.5	51.95	110.441	.749	.921
X1.6	52.35	103.790	.825	.918
X1.7	52.46	105.311	.816	.919
X1.8	52.43	115.197	.573	.926
X1.9	52.95	106.330	.715	.922
X1.10	52.27	115.925	.611	.925
X1.11	52.51	120.201	.405	.929
X1.12	52.24	116.189	.719	.924
X1.13	52.22	114.341	.684	.924
X1.14	52.49	104.146	.834	.918
X1.15	52.54	106.144	.825	.919
X1.16	52.89	111.988	.464	.931

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas DISIPLIN KERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.19	25.102	.439	.831
X2.2	23.57	23.641	.582	.815
X2.3	23.62	21.631	.712	.796
X2.4	23.59	25.470	.558	.822
X2.5	24.03	20.360	.677	.802
X2.6	23.51	24.035	.579	.816
X2.7	23.68	20.614	.641	.808
X2.8	23.24	25.245	.392	.837

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas KINERJA

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	23.78	46.619	.777	.906
Y2	23.86	44.509	.828	.901
Y3	23.92	45.521	.786	.905
Y4	23.86	50.231	.741	.910
Y5	23.84	48.029	.811	.903
Y6	24.00	48.556	.765	.907
Y7	23.14	55.953	.437	.929
Y8	23.73	46.925	.726	.910

Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kompetensi	Disiplin_Kerja
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.1622	52.2703	26.9189
	Std. Deviation	7.89695	10.76684	5.44864
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.204	.169
	Positive	.120	.204	.169
	Negative	-.119	-.193	-.097
Test Statistic		.120	.204	.169
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 ^c	.176 ^c	.096 ^c

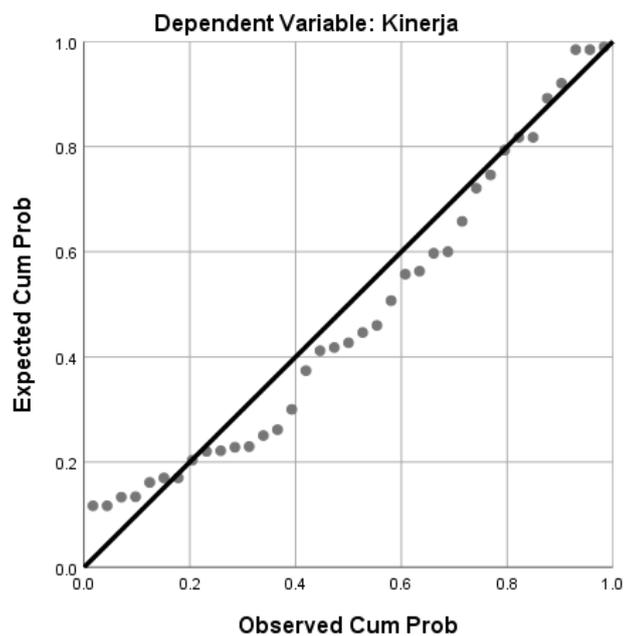
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

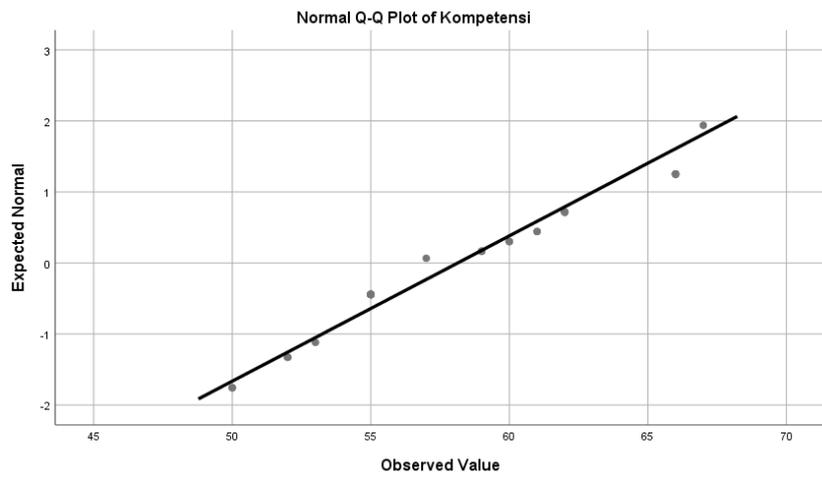
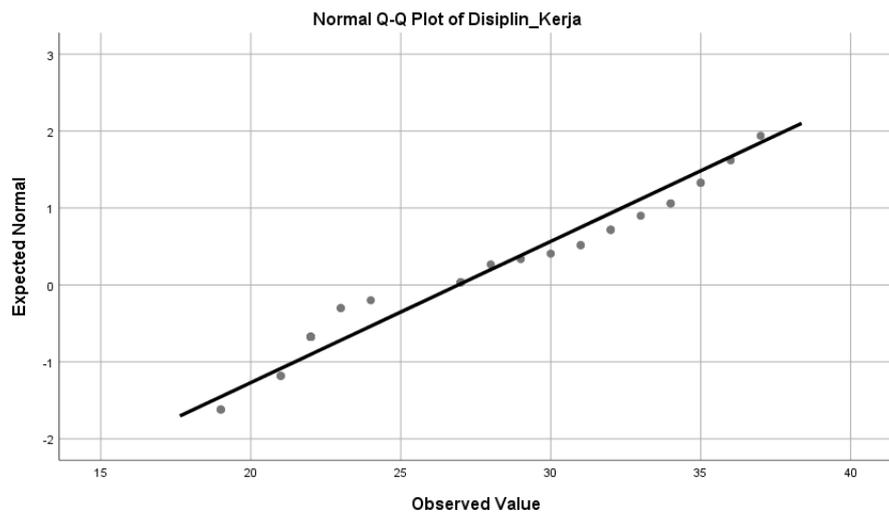
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.120	37	.196	.905	37	.014
Kompetensi	.204	37	.176	.827	37	.020
Disiplin_Kerja	.169	37	.096	.925	37	.016

- a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.232	5.648		.749	.459	-7.246	15.711		
	Kompetensi	.400	.203	.545	1.973	.157	-.012	.811	.251	3.985
	Disiplin_Kerja	.076	.400	.052	.189	.851	-.738	.889	.251	3.985

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin_Kerja	Kompetensi
1	Correlations		
		Disiplin_Kerja	-.865
		Kompetensi	1.000
	Covariances		
		Disiplin_Kerja	-.070
		Kompetensi	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Disiplin_Kerja
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	.024	11.012	.99	.07	.06
	3	.005	23.803	.00	.93	.94

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.2585	33.6614	27.1622	4.66493	37
Residual	-7.80977	15.11442	.00000	6.37183	37
Std. Predicted Value	-1.266	1.393	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.191	2.305	.000	.972	37

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedastisitas Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.173	3.40000

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.937	2	54.968	4.755	.015 ^b
	Residual	393.039	34	11.560		
	Total	502.976	36			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.485	2.929		4.604	.000
	Kompetensi	-.171	.105	-.494	-1.631	.112
	Disiplin_Kerja	.021	.208	.031	.101	.920

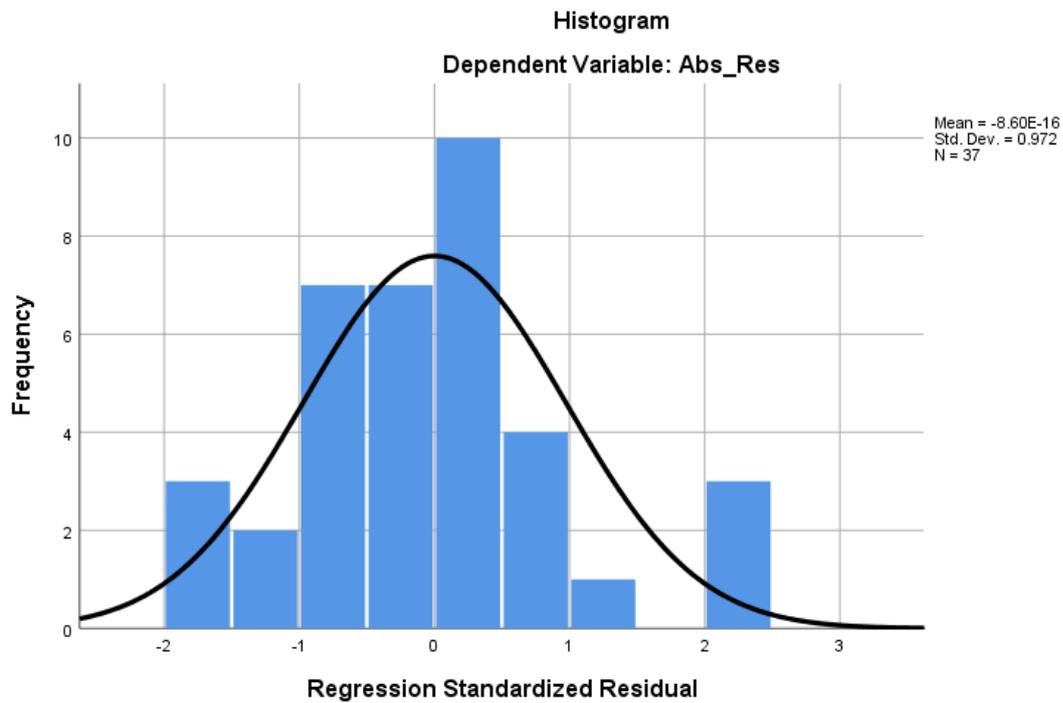
a. Dependent Variable: Abs_Res

Residuals Statistics^a

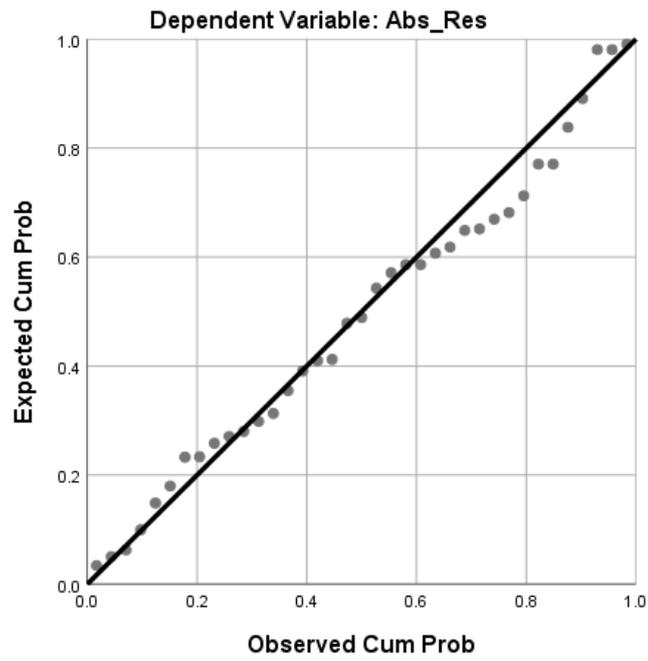
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7348	7.2615	5.0901	1.74751	37
Std. Predicted Value	-1.348	1.243	.000	1.000	37
Standard Error of Predicted Value	.578	1.533	.943	.222	37
Adjusted Predicted Value	2.3283	7.5135	5.0625	1.78794	37
Residual	-6.20451	8.02433	.00000	3.30420	37
Std. Residual	-1.825	2.360	.000	.972	37
Stud. Residual	-1.886	2.439	.004	1.006	37
Deleted Residual	-6.62788	8.57187	.02762	3.54320	37
Stud. Deleted Residual	-1.964	2.646	.012	1.043	37
Mahal. Distance	.066	6.349	1.946	1.477	37
Cook's Distance	.000	.135	.024	.033	37
Centered Leverage Value	.002	.176	.054	.041	37

a. Dependent Variable: Abs_Res

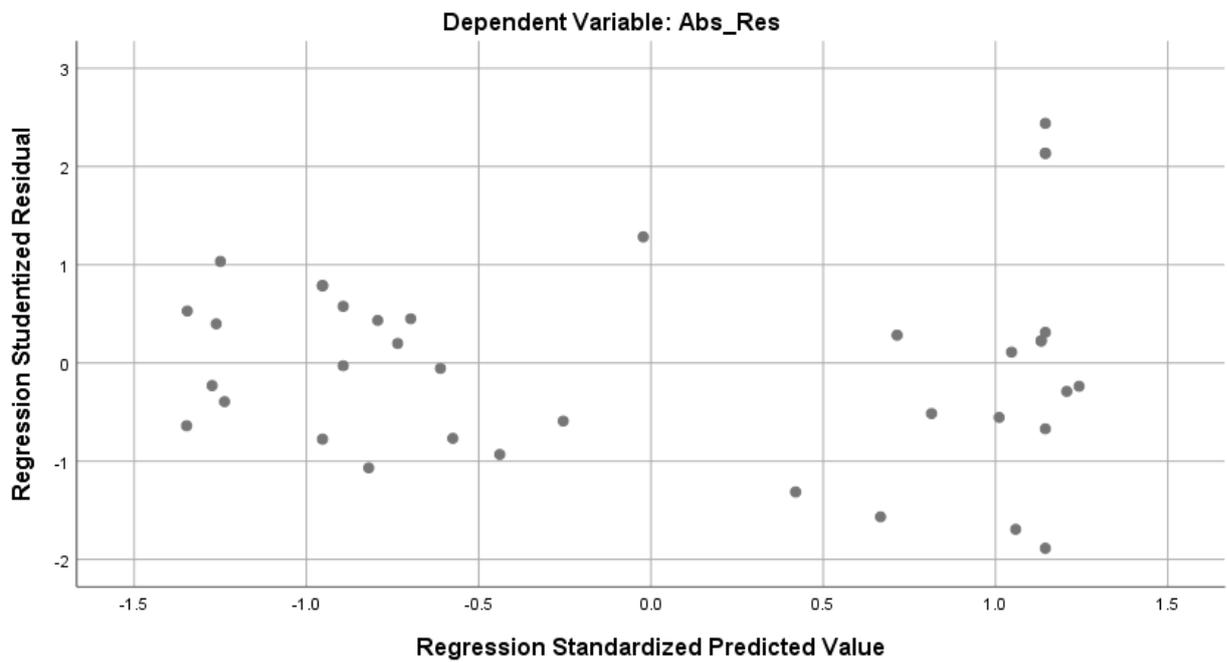
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

		Statistics		
		Kompetensi	Disiplin_Kerja	Kinerja
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		52.2703	26.9189	27.1622
Std. Deviation		10.76684	5.44864	7.89695
Minimum		39.00	19.00	14.00
Maximum		67.00	37.00	37.00

Frequency Table

		Kompetensi			Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	
Valid	39.00	2	5.4	5.4	5.4	
	40.00	8	21.6	21.6	27.0	
	41.00	3	8.1	8.1	35.1	
	43.00	1	2.7	2.7	37.8	
	45.00	2	5.4	5.4	43.2	
	48.00	1	2.7	2.7	45.9	
	53.00	1	2.7	2.7	48.6	
	55.00	1	2.7	2.7	51.4	
	57.00	1	2.7	2.7	54.1	
	59.00	2	5.4	5.4	59.5	
	60.00	2	5.4	5.4	64.9	
	61.00	2	5.4	5.4	70.3	
	62.00	5	13.5	13.5	83.8	
	66.00	5	13.5	13.5	97.3	
	67.00	1	2.7	2.7	100.0	
	Total		37	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19.00	3	8.1	8.1	8.1
	21.00	2	5.4	5.4	13.5
	22.00	8	21.6	21.6	35.1
	23.00	2	5.4	5.4	40.5
	24.00	1	2.7	2.7	43.2
	27.00	6	16.2	16.2	59.5
	28.00	1	2.7	2.7	62.2
	29.00	1	2.7	2.7	64.9
	30.00	1	2.7	2.7	67.6
	31.00	2	5.4	5.4	73.0
	32.00	3	8.1	8.1	81.1
	33.00	1	2.7	2.7	83.8
	34.00	2	5.4	5.4	89.2
	35.00	2	5.4	5.4	94.6
	36.00	1	2.7	2.7	97.3
	37.00	1	2.7	2.7	100.0
	Total		37	100.0	100.0

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	2	5.4	5.4	5.4
	15.00	3	8.1	8.1	13.5
	17.00	3	8.1	8.1	21.6
	18.00	1	2.7	2.7	24.3
	21.00	2	5.4	5.4	29.7
	24.00	1	2.7	2.7	32.4
	25.00	2	5.4	5.4	37.8
	26.00	1	2.7	2.7	40.5
	27.00	2	5.4	5.4	45.9
	28.00	2	5.4	5.4	51.4
	29.00	1	2.7	2.7	54.1
	30.00	1	2.7	2.7	56.8
	31.00	3	8.1	8.1	64.9
	32.00	2	5.4	5.4	70.3
	33.00	1	2.7	2.7	73.0
	34.00	1	2.7	2.7	75.7
	35.00	1	2.7	2.7	78.4
	36.00	3	8.1	8.1	86.5
	37.00	5	13.5	13.5	100.0
Total		37	100.0	100.0	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

		Kat_Kinerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	9	24.3	24.3	24.3
	Sedang	20	54.1	54.1	78.4
	Tinggi	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

		Kat_Kompetensi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	13	35.1	35.1	35.1
	Sedang	18	48.6	48.6	83.8
	Tinggi	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

		Kat_Disiplin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	5	13.5	13.5	13.5
	Sedang	25	67.6	67.6	81.1
	Tinggi	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Masa_Kerja	Pendidikan
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	54.1	54.1	54.1
	Perempuan	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40 Tahun	11	29.7	29.7	29.7
	41 - 50 Tahun	14	37.8	37.8	67.6
	51 - 60 Tahun	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1- 10 Tahun	12	32.4	32.4	32.4
	11 - 20 Tahun	10	27.0	27.0	59.5
	21 - 30 Tahun	7	18.9	18.9	78.4
	31 - 40 Tahun	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	43.2	43.2	43.2
	S1	14	37.8	37.8	81.1
	S2	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Hasil Uji Regression Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.1622	7.89695	37
Kompetensi	52.2703	10.76684	37
Disiplin_Kerja	26.9189	5.44864	37

Correlations

		Kinerja	Kompetensi	Disiplin_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.590	.524
	Kompetensi	.590	1.000	.865
	Disiplin_Kerja	.524	.865	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kompetensi	.000	.	.000
	Disiplin_Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	37	37	37
	Kompetensi	37	37	37
	Disiplin_Kerja	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.622	6.55656	2.568

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.418	2	391.709	40.793	.000 ^b
	Residual	1461.609	34	42.989		
	Total	2245.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.365	2.481		3.440	.001
	Kompetensi	.318	.047	.396	6.766	.001
	Disiplin_Kerja	.390	.045	.513	8.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.2585	33.6614	27.1622	4.66493	37
Residual	-7.80977	15.11442	.00000	6.37183	37
Std. Predicted Value	-1.266	1.393	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.191	2.305	.000	.972	37

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Sederhana KOMPETENSI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.1622	7.89695	37
Kompetensi	52.2703	10.76684	37

Correlations

		Kinerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.590
	Kompetensi	.590	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kompetensi	.000	.
N	Kinerja	37	37
	Kompetensi	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.330	6.46562	2.578

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.876	1	781.876	18.703	.000 ^b
	Residual	1463.151	35	41.804		
	Total	2245.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.537	5.338		.850	.401
	Kompetensi	.433	.100	.590	4.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kompetensi
1	1	1.980	1.000	.01	.01
	2	.020	9.944	.99	.99

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.4182	33.5378	27.1622	4.66034	37
Residual	-7.85107	15.14893	.00000	6.37519	37
Std. Predicted Value	-1.233	1.368	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.214	2.343	.000	.986	37

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Sederhana Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	27.1622	7.89695	37
Disiplin_Kerja	26.9189	5.44864	37

Correlations

		Kinerja	Disiplin_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.524
	Disiplin_Kerja	.524	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Disiplin_Kerja	.000	.
N	Kinerja	37	37
	Disiplin_Kerja	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.524 ^a	.274	.254	6.82198	2.447

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.146	1	616.146	13.239	.001 ^b
	Residual	1628.881	35	46.539		
	Total	2245.027	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	6.723	5.728		1.174	.248
	Disiplin_Kerja	.759	.209	.524	3.639	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.1495	34.8165	27.1622	4.13705	37
Residual	-10.22373	13.57268	.00000	6.72657	37
Std. Predicted Value	-1.453	1.850	.000	1.000	37
Std. Residual	-1.499	1.990	.000	.986	37

a. Dependent Variable: Kinerja