PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

TESIS

Oleh :
LENNI MARLINA
NPM : 17.23.087
Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU
2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Oleh:
LENNI MARLINA
NPM : 17.23.087
Peminatan: Manajemen SumberDayaManusia (MSDM)

Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana
Universitas Bina Insan

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Tanggal, Oktober 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sardiyo, MM	**Dr. Ahmad Basri, M.Si**

Plt. Direktur Pascasarjana
Universitas Bina Insan

Dr. Sardiyo, MM

PUTUSAN DEWAN PENGUJI

TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

Oleh :
LENNI MARLINA
NPM :17.23.087

PEMINATAN : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji
Tanggal, 30 September 2020

Susunan Dewan Penguji

1. **Ketua : Dr. Sardiyo, MM** (.....)
2. **Sekretaris : Dr. Ahmad Basri, M.Si** (.....)
3. **Anggota : Muhammad Yusuf, SE.,M.Si., Ph.D** (.....)

Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister

Lubuklinggau, 30 September 2020
Mengetahui,
Rektor Universitas Bina Insan

Dr. H. Sardiyo, MM

LEMBAR PERBAIKAN TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

DISUSUN OLEH :

NAMA	**: LENNI MARLINA**
NPM	**: 17.23.087**
PRODI	**: MAGISTER MANAJEMEN**
KOSENTRASI	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

TELAH DI PERBAIKI DAN DI KONSULTASIKAN DENGAN DEWAN PENGUJI SIDANG TESIS.

NO	NAMA PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN PERSETUJUAN
1	Dr. SARDIYO, MM	.....	1.....
2	Dr. AHMAD BASRI, M.Si	.....	2.....
3	MUHAMMAD YUSUF, SE.,M.Si., Ph.D	.....	3.....

MENGETAHUI,
PLT. DIREKTUR PASCASARJANA
UNIVERSITAS BINA INSAN

Dr. SARDIYO, MM

KETERLIBATAN DOSEN PEMBIMBING

DALAM PENELITIAN TESIS MAHASISWA

PENGARUH PENDIDIKAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

NO	NAMA PENELITI	STATUS	TUGAS PENULISAN	LOKASI PENELITIAN
1	LENNI MARLINA	KETUA	PENGOLAHAN DATA	MUARA RUPIT
2	Dr. SARDIYO, MM	ANGGOTA 1	PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS STRUKTUR PENELITIAN	MUARA RUPIT
3	Dr. AHMAD BASRI, M.Si	ANGGOTA 2	PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS SUB STURUKTUR PENELITIAN	MUARA RUPIT

MUARA RUPIT, OKTOBER 2020

PEMBIMBING I

Dr. SARDIYO, MM

PEMBIMBING II

Dr. AHMAD BASRI, M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Lenni Marlina
NPM	:	17.23.087
Mahasiswa	:	Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan

Menyatakan bahwa, tesis ini adalah asli karangan sendiri, tanpa duplikasi dari pihak lainnya, kecuali sebagai bacaan yang disadur melalui kutipan. Bila keaslian ini tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan dalam kalangan yang terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan, dan merupakan Hak perpustakaan

Demikian pernyataan ini dibuat dan dapat dipergunakan untuk keperluan tersebut.

Lubuklinggau, April 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
0280AAHF724069070
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Lenni Marlina

Motto Dan Persembahan

Motto

- Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal Luar biasa akan terjadi.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

- Kedua Orang tuaku, dan mertuaku tercinta yang selalu mendokan untuk keberhasilanku.
- Suamiku tercinta, yang telah memberikan banyak dukungan dan selalu setia mendampingiku.
- Buah hatiku yang selalu menjadi penyemangat hari-hariku.
- Teman-teman seperjuangan dan almamaterku.

Lenni Marlina, NPM 17.23.087. "Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara"

ABSTRAK

Penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara" ini adalah penelitian kuantitatif, dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara", baik secara simultan maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara yang berjumlah 65 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian regresi linier berganda, uji koefesien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Pendidikan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Pendidikan, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.. Nilai f_{hitung} sebesar = 4.566 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76.

Kata kunci: Pendidikan, Disiplin, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Lenni Marlina, NPM 17.23.087. "The Effect of Education, Discipline and Competence on Employee Performance of the Village Community Empowerment, Women's Empowerment and Child Protection Offices of North Musi Rawas Regency"

ABSTRACT

The research entitled "The Effect of Education, Discipline, and Competence on Employee Performance of the Village Community Empowerment Office, Women's Empowerment and Child Protection of North Musi Rawas Regency" is a quantitative study, conducted at the Village Community Empowerment Office, Women's Empowerment and Child Protection of North Musi Rawas Regency . The purpose of this study was to determine the Effect of Education, Discipline, and Competence on the Performance of the Village Community Empowerment, Women's Empowerment and Child Protection Officers of North Musi Rawas Regency, both simultaneously and partially. The sample in this study were all employees of the Village Community Empowerment Office, Women's Empowerment and Child Protection of North Musi Rawas Regency with a total of 65 employees. Data analysis techniques used in this study were multiple linear regression testing, coefficient of determination test, t test, and F test. The results obtained were: Education had a positive and significant effect on the performance of employees of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Competence has a positive and significant effect on the performance of the staff of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Education and Discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Discipline and competence have a positive and significant effect on the performance of employees of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Education and competence have a positive and significant effect on the performance of the staff of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. Education, discipline and competence have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Village Community Empowerment Office (PMD) and Women's Empowerment and Child Protection (P3A) of North Musi Rawas Regency. The fcount value of = 4.566 *is greater than the value of ftabel = 2.76.*

Keywords: Education, Discipline, Competence, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, karena dengan limpahan rahmat-Nyalah Tesis dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara" dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini telah disusun dengan maksimal dan mendapat bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti dapat memperlancar penulisan tesis ini. Untuk dukungan dan bantuan yang diberikan dalam penyusunan tesis ini, maka peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Insan, Bapak Dr.H.Sardiyo,M.M., sekaligus Pembimbing I yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran.
2. Wakil Rektor I Universita Bina Insan, Bapak Sutanta, Ph.D.
3. Direktur Pasca Sarjana Universitas Bina Insan, Bapak Dr.Yohanes Susanto, M.M.
4. Dosen Pembimbing II Bapak Dr.Ahmad Basri, M.Si., yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf pengelolah Pasca Sarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi rawas Utara, dan seluruh rekan kerja atas dukungannya.
7. Orang tuaku yang selalu menyemangati untuk menyelesaikan tesis ini

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Saran dan masukan demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau, April 2020
Peneliti

Lenni Marlina

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lenni Marlina

NPM : 17.23.087

Mahasiswa : Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan

Menyatakan bahwa, tesis ini adalah asli karangan sendiri, tanpa duplikasi dari pihak lainnya, kecuali sebagai bacaan yang disadur melalui kutipan. Bila keaslian ini tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan dalam kalangan yang terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan, dan merupakan Hak perpustakaan

Demikian pernyataan ini dibuat dan dapat dipergunakan untuk keperluan tersebut.

Lubuklinggau, April 2020

Lenni Marlina

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul i

Halaman Persetujuan ii

Halaman Pengesahan iii

Halaman Pernyataan Keaslian Tesis iv

Halaman Motto dan Persembahan v

Halaman Abstrak (bahasa Indonesia) dan *Abstract* (bahasa Inggris) vi

Halaman Kata Pengantar viii

Halaman Daftar Isi ix

Halaman Daftar Gambar xii

Halaman Daftar Tabel xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Penelitian 1

B. Identifikasi Masalah 6

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Tujuan Penelitian `..... 8

F. Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Teori-teori yang Mendukung..... 11

1. Kinerja Pegawai 11

a. Pengertian Kinerja Pegawai..... 11

b. Prinsip Dasar Kinerja Pegawai..... 12

c. Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai 18

d. Metode Kinerja Pegawai 24

e. Tahapan Kinerja Pegawai..... 26

f. Indikator Kinerja Pegawai 29

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 34

h. Keterkaitan Sub-Sub Variabel..... 37

2. Pendidikan 38
a. Pengertian Pendidikan 38
b. Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan 38
c. Fungsi dan Tujuan Pendidikan 39
d. Metode Pendidikan 40
e. Tahapan Pendidikan 40
f. Indikator Pendidikan 41
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan 41
h. Keterkaitan Sub-Subvariabel Pendidikan 42
3. Disiplin 42
a. Pengertian Disiplin 42
b. Prinsip-prinsip Dasar Disiplin 43
c. Fungsi dan Tujuan Disiplin 46
d. Metode Disiplin 48
e. Tahapan Disiplin 49
f. Indikator Disiplin 50
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin 52
g. Keterkaitan Sub-Subvariabel 53
4. Kompetensi 54
a. Pengertian Kompetensi 54
b. Prinsip-prinsip Dasar Kompetensi 55
c. Fungsi dan Tujuan Kompetensi 56
d. Metode Kompetensi 59
e. Tahapan Kompetensi 61
f. Indikator Kompetensi 63
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi 66
h. Keterkaitan Sub-Subvariabel Kompetensi 68
B. Hasil Penelitian yang Relevan 69
C. Kerangka Pemikiran 73
D. Hipotesis 74

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 75
A. Desain Penelitian 75
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 76
C. Populasi dan Sampel 77
D. Sumber Data 77
E. Teknik Pengumpulan Data 78
F. Instrumen Penelitian 78
G. Uji Coba Instrumen 79
H. Uji Asumsi Klasik 81
1. Teknik Analisis Data 83
J. Waktu dan Tempat Penelitian 88
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 89
A. Hasil Penelitian 89
1. Latar Penelitian 88
2. Uji Validitas dan Reabilitas 90
3. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian 97
4. Uji Asumsi Klasik 102
5. Hasil Uji Hipotesis 107
B. Pembahasan 119
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 126
A. Simpulan 126
B. Saran 127
DAFTAR PUSTAKA 129
LAMPIRAN 131

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Definisi Operasional 76
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian 79
Tabel 3.3 Alokasi Waktu Penelitian 103
Tabel 4.1 Uji Validitas Kepemimpinan 107
Tabel 4.2 Uji Validitas Budaya Organisasi 108
Tabel 4.3 Uji Validitas Kompensasi 109
Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja 111
Tabel 4.5 Reliability Statistics 112
Tabel 4.6 Identitas Responden 114
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Usia 115
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Kepemimpinan 116
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden Budaya Organisasi 117
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Kompensasi 119
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Resonden Kinerja 120
Tabel 4.12 One-sample kolmogorov-Smirnov Test 122
Tabel 4.13-4.15 Anova Tabel 125-127
Tabel 4.18 Model Summary[b] 129
Tabel 4.19 Hasil Uji t X_1 dan Y 130
Tabel 4.20 Hasil Uji t X_2 dan Y 131
Tabel 4.21 Hasil Uji t X_3 dan Y 132
Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda 133
Tabel 4.23 Koofesien Korelasi dan Determinasi 134
Tabel 4.24-4.27 Hasil Perhitungan Uji F 135-139

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 88
Gambar 4.1 Histrogram 123
Gambar 4.2 Normal P-P Plot 124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan di daerah-daerah telah berkembang dengan sangat cepat dalam beberapa tahun ini. Perubahan terjadi terutama saat pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 22 dan Nomor 25 tahun 1999 yang mengatur mengenai otonomi daerah serta perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal maupun eksternal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah.

Proses penentuan *strategic planning* harus dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada. Faktor-faktor eksternal maupun internal harus kembali diperhitungkan untuk kemudian pemerintahan di daerah melakukan *adjustment* atas perkembangan situasi dalam pemerintahan. Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan pemerintahan yang bersih sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang diinginkan masyarakat. Adanya budaya transparan sangat mempengaruhi pola kerja dan budaya internal pemerintahan di daerah.

Untuk itu pegawai sebagai sumber daya manusia, yang merupakan asset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik. Menurut Stoner dalam Meri (2015:171) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota

organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja organisasi terlaksana dengan baik. Perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh kepada kinerja organisasinya. Dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi itu sendiri. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor-faktor mendasar dalam menunjang kinerja, seperti kompetensi dan kedisiplinan kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai yang baik.

Seperti halnya kompetensi yang merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Edison, 2016:142) Kompetensi didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku mereka yang dapat diamati. Selain kompetensi kedisiplinan juga merupakan faktor penunjang kinerja pegawai.

Salah satu bentuk kompetensi Pegawai dalam lingkup Instansi Pemerintah adalah maksimalnya pelayanan pegawai terhadap keinginan masyarakat. Hal tersebut menuntut penyelenggaraan kantor pemerintahan secara efektifitas dan efisien, untuk memberi pelayanan kepada masyarakat, dengan melakukan peningkatan kualitas profesionalisme, keunggulan kompetitif, serta memegang penuh etika birokrasi sesuai dengan keinginan masyarakat. Mencermati kondisi

tersebut perlunya dilakukan pengembangan kompetensi aparatur agar terdapat keseimbangan antara pekerjaan yang dibebankan dengan kompetensi aparatur. Pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan melalui program pendidikan.

Pendidikan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian manusia (Hasibuan, 2014:56). Tujuan program pendidikan dan pengembangan dari semua organisasi adalah untuk memelihara atau meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas kerja.

Disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor-foktor yang menyebabkan belum tercapainya kinerja pegawai yang maksimal adalah adanya kesenjangan yang terjadi di lapangan, hal itu dibuktikan kurangnya minat dalam diri pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan belum terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri. Bahkan ada yang melihat kinerja dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas

output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan lembaga atau organisasi yang bertugas untuk membantu Bupati dalam rangka melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayakan masyarakat desa, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (PP Bupati Musi Rawas Utara No.67 tahun 2016). Visi Kantor PMD dan P3A adalah terwujudnya pemberdayaan masyarakat desa, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang bersih, berwibawa transparan dan kuntabel demi menuju masyarakat yang mandiri. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas penyelenggara pemerintah desa, mengoptimalkan teknologi tepat guna dan peran masyarakat di pedesaan, mewujudkan kemandirian kelembagaan masyarakat, mewujudkan sistem data gender dan anak.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara yang berhubungan dengan pendidikan, masih adanya pemberian pekerjaan kepada pegawai yang belum sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Kurang linearnya antara pendidikan dengan jabatan yang diperoleh pegawai.

Pengamatan awal yang berhubungan dengan kompetensi, meliputi kurang diterapkanya inovasi dalam bekerja di kantor (PMD) dan (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, kurangnya keahlian dan keterampilan, hal ini terlihat dari

ketidaksigapan pegawai dalam menentukan langkah atau tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengamatan awal yang berhubungan disiplin kerja, masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Belum diterapkan pola keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman dalam mewujudkan terciptanya kedisiplinan pegawai. Pengamatan awal yang berhubungan dengan kinerja pegawai masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Belum maksimalnya kinerja yang dianggap baik dan memenuhi syarat.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

a. Masih adanya pemberian pekerjaan kepada pegawai yang belum sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, dibuktikan dengan surat penugasan dari pimpinan.
b. Kurang linearnya antara pendidikan dengan jabatan yang diperoleh pegawai, dapat dilihat dari penempatan pegawai di kantor yang tidak relevan.

2. Disiplin

a. Masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan masih adanya pegawai yang tidak kembali ke kantor setelah jam instirahat.
b. Belum diterapkan pola keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman dalam mewujudkan terciptanya kedisiplinan pegawai.

3. Kompetensi

a. Belum meratanya personil pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
b. Kurangnya keahlian dan keterampilan, hal ini terlihat dari ketidaksigapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kinerja Pegawai

a. Masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, yang sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
b. Belum maksimalnya kinerja yang dianggap baik dan memenuhi syarat atau yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

C. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang muncul, penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pendidikan dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pendidikan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang signifikan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
b. Untuk mengetahui berapa besar disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
c. Untuk mengetahui berapa besar kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
d. Untuk mengetahui berapa besar Pendidikan dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
e. Untuk mengetahui berapa besar disiplin dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

f. Untuk mengetahui berapa besar Pendidikan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

g. Untuk mengetahui berapa besar Pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan :

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pendidikan, disiplin, kompetensi dan kinerja pegawai.
2) Sebagai bahan relevansi dipenelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih valid.

b. Manfaat Praktis

2) Bagi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara diharapkan dapat memberikan masukan tentang informasi tentang pendidikan, disiplin, kompetensi dan kinerja pegawai.
3) Bagi pihak lain, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasikan bagi penelitian selanjutnya, juga digunakan sebagai penelitian yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori-teori yang Mendukung

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2013:231) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Priansa (2014:260) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Hamali (2016:98) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Bintaro (2017:106) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison dkk (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manejemen kinerja dapat dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

b. Prinsip Dasar Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2013:11) manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah :

1) Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.

Perumusan visi dan misi organisasi akan menjadi inspirasi dalam penetapan tujuan organisasi.

2) Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah, seperti tujuan divisi, departemen, tim, dan individu.

3) Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan

mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan aktivitas.

4) Umpan Balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.

5) Pengukuran

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.

6) Perbaikan Kinerja

Kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan.

7) Berkelanjutan

Manajemen Kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus-menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik.

8) Menciptakan Budaya

Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk

menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkunganya.

9) Pengembangan

Kinerja suatu organisas tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi.

10) Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan.

11) Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap *stakeholder,* yaitu pekerja, manajer, pemilik, dan pelanggan. Dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

12) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki.

13) Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerjasama dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang

mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan.

14) Rasa Kasihan

Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain. Kebanyakan orang yang tidak menunjukkan rasa kasihan pada orang lain juga sedikit sekali merasa kasihan pada diri mereka sendiri.

15) Konsensus dan Kerjasama

Manajemen kinerja mengandalkan pada konsensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan.

16) Komunikasi

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.

Menurut Hamali (2016:104) prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja adalah:

1) Strategis, manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih *urgen*, dan dengan tujuan jangkah panjang.
2) Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklasifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
3) Perencanaan, perencanaan kinerja menyangkut pendefenisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan

tersebut.

4) Umpan balik, pelaksanaan kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.
5) Pengukuran, setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi, untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.
6) Perbaikan kinerja, kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan.
7) Berkelanjutan, manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner.
8) Menciptakan budaya, budaya merupakan kegiatan manusia yang sistemastis diturunkan dari generasi ke genarasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.
9) Pengembangan, kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya.
10) Kejujuran, kejujuran menampakan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur antara sesama pegawai.

Menurut Bintaro (2017:12), prinsip dasar manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran, kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja.
2) Pelayanan, yang dimaksud dengan pelayanan disini adalah bagaimana

memberikan pelayanan kepada para pekerja.

3) Tanggung jawab, merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja.
4) Bermain, dengan menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.
5) Rasa kasihan, seorang manajer memiliki sikap memahami dan empati terhadap orang lain.
6) Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasikan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
7) Konsensu dan kerja sama, manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan daripada kontrol dan melakukan pemaksaan.
8) Berkelanjutan, manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus dan berkelanjutan.
9) Komunikasi dua arah, manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah.
10) Umpan balik, dalam hal ini kemungkinan pengalaman dan pengetahuan kinerja pada masa lalu, yang gunanya untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

Menurut Donni (2014:269), prinsip dasar kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Achmad (2014:10), prinsip dasar kinerja bergantung pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh seorang manajer. Keputusan seorang manajer tentu saja tidak akan berarti apa-apa (tidak menimbulkan kinerja) jika tidak diikuti oleh tindakan-tindakan lain baik yang dilakukan manajer itu sendiri maupun para karyawan.

c. Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai

1) Fungsi Kinerja Pegawai

Menurut Hamali (2016:99) fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kinerjanya.
2. Berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan terus menerus.
3. Berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

Menurut Jhon (2017:27) fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a) Setiap karyawan yang dinilai akan mengetahui kemampuannya melalui nilai kurang atau cukup atau baik. Dengan mengetahui kekurangan-kekurangannya berarti dia dapat memperbaikinya untuk waktu yang akan datang.
b) Sebaiknya bagi atasan yang menilai, dia akan menilai bawahannya secara teliti dan objektif. Hal ini didorong oleh sifat terbuka penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Menurut Siagian (2016:227) fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5) Membantu pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Menurut Bintoro (2017:129) fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan kinerja.
2) Penyesuaian kompensasi.
3) Penempatan karyawan.
4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5) Perencanaan dan pengembangan karir.
6) Mendeteksi kelemahan proses *staffing*.
7) Mendeteksi ketidaktepatan desain jabatan.
8) Menjamin kesempatan kerja yang setara.
9) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja.
10) Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

Menurut Achmad (2014:53), fungsi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kinerja membantu seorang manajer untuk berpikir tentang hasil yang benar-benar diinginkan. Artinya seorang maanjer dipaksa untuk bertanggung jawab terhadap keseluruhan kegiatan organisasi dan hasilnya.

2) Mengesampingkan masalah personal. Supervisor fokus pada perilaku dan hasil, bukan kepribadian.
3) Memvalidasi harapan. Pada era "ekspektasi yang serba tinggi" seperti sekarang ini, ketika organisasi berusaha untuk mengubah diri dan mengubah masyarakat, memiliki hasil yang terukur dapat digunakan memverifikasi apakah visi yang besar itu realistis atau tidak.
4) Membantu memastikan perlakuan yang setara pada karyawan karena penilaian didasarkan pada hasil.
5) Operasional yang optimal dalam organisasi karena tujuan dan hasil terhubung sangat erat dan selaras.
6) Memupuk perubahan dalam perspektif dari kegiatan untuk hasil.
7) Mendukung komunikasi, umpan balik dan dialog yang berkelanjutan tentang tujuan organisasi. Juga mendukung komunikasi antara karyawan dan supervisor.
8) Kinerja dipandang sebagai proses berkelanjutan, bukan hanya terjadi satu kali, atau satu even tertentu.
9) Manajemen kinerja mendorong agar organisasi fokus pada kebutuhan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
10) Memupuk perspektif sistem, yaitu fokus pada hubungan dan pertukaran antara subsistem, misalnya, departemen, proses, tim dan karyawan. Dengan demikian, manajemen kinerja fokus pada pola dan tema organisasi, bukan pada peristiwa tertentu.
11) Menghasilkan komitmen dan sumber daya.
12) Menyediakan perbandingan, arahan dan perencanaan yang spesifik.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2013:232) tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, yaitu bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, yaitu bertujuan untuk pengembangan karyawan.
3. Pemeliharaan sistem, yaitu berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan satu subsistem lainnya.
4. Dokumentasi, yaitu bertujuan sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa datang.

Menurut Jhon (2017:8) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2) Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi keryawan dalam bekerja.

6) Secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacuh perkembangannya.
7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Menurut Bintoro (2017:129) tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan kefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang lebih baik.
7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

9) Sebagai kreteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut Achmad (2014:51), tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

1) Membantu tercapainya dan peningkatan standar kinerja karyawan dan atau sekelompok karyawan tertentu.
2) Membantu karyawan dalam mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam rangka untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif.
3) Membantu karyawan untuk bekerja sesuai dengan arah tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
4) Membantu karyawan untuk memperoleh umpan balik secara teratur yang terkait dengan kinerja karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan sehingga karyawan dapat mencapai.

Menurut Donni (2017:272), tujuan kinerja pegawai adalah untuk:

1) Peningkatan kinerja.
2) Penyesuaian kompensasi.
3) Keputusan penempatan.
4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan.
5) Perencanaan dan pengembangan karir.

6) Prosedur perekrutan.

7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi.

8) Kesempatan yang sama.

9) Tantangan eksternal.

10) Umpan balik.

d) Metode Kinerja Pegawai

Menurut Wilson (2013:238) metode kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian yang mengacu pada norma, yaitu metode yang mengacu pada satu norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kreteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan.
2. Penilaian standar absolut, pada metode penilaian yang mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkannya antar individu atau tim lain. Penilai mengevaluasi karyawan dengan mengkaitkannya dengan faktor-faktor tertentu.
3. Metode penilaian berdasarkan output, yaitu menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan.

Menurut Jhon (2017:238) metode kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Analisis pekerjaan (*job analysis*)

Merupakan proses penelitian dan pengumpulan informasi untuk membuat uraian yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu.

2) Analisis standard prestasi kerja (*performance standard*).

Setelah diketahui secara teperinsi uraian sistematis tentang tanggung jawab dan operasi setiap pekerjaan dalam organisasi perincian pekerjaan, maka selanjutnya perlu ditetapkan standars prestasi pelaksanaan kerja.

Menurut Bintoro (2017:131) metode kinerja pegawai yang bisa digunakan yaitu:

a) Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal, semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.
b) Penilaian kinerja pada sekelompok orang, penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

Menurut Hamali (2016:121), metode atau pendekatan kinerja pegawai karyawan dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu:

1) Pendekatan bersifat pribadi
2) Pendekatan hasil kerja
3) Pendekatan perilaku
4) Pendekatan campuran

Menurut Achmad (2014:26), salah satu model atau metode kinerja adalah model kinerja yang dikemukakan oleh Lebas & Euske, yang disebut Causal Model atau sering disebut juga *Performance Tree Model*. Model ini pada dasarnya menggambarkan hubungan antara *input – poses – output – dan outcomes*.

e) Tahapan Kinerja Pegawai

Menurut Edy (2016:105) tahapan dalam upaya meningkatkan kinerja adalah:

1. Perbaikan terus menerus, bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan, adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan SDM, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Menurut Bintoro (2017:5), terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan kinerja pegawai:

a) Tahap pertama: *directing/planning*

   Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar/basis dalam mengukur kinerja.

b) Tahap kedua: *managing/supporting*

   Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada dukungan dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya.

c) Tahap ketiga: *review/appraising*

   Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan review kinerja yang telah dilaksanakan.

d). Tahap keempat: *developing/rewarding*

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap *action* yang dilakukan selanjutnya.

Menurut Wibowo (2016:259-264), langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk memperoleh kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

a) Mempekerjakan orang yang tepat, praktik mempekerjakan orang yang tepat dalam jangka panjang dapat menjadi alasan keberhasilan organisasi.
b) Memberi penghargaan pada orang yang tepat, banyak cara memberi *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya sudah baik.
c) Mempromosikan orang yang tepat, menentukan siapa yang harus dipromosikan merupakan pekerjaan paling penting bagi manajemen.
d) Mengusahakan insentif yang tepat, memberikan insentif bagi pegawai akan memberikan motivasi bekerja bagi pegawai itu sendiri.
e) mengorganisasi untuk mendapatkan yang terbaik, perusahaan mengorganisasi dirinya secara struktural untuk menyelesaikan sasaran yang berbeda dan sering bersaing.
f) Menetapkan standar kinerja, dengan standar kinerja tidak diartikan sebagai target financial perusahaan yang diciptakan untuk memacu kinerja dan memonitor hasilnya, tetapi merupakan serangkaian proses penganggaran dan perencanaan dan cenderung harus hidup sendiri.
g) Melacak kinerja, menumbuhkan tantangan dan kemudian melupakannya adalah lebih buruk daripada tidak mempunyai tantangan sama sekali.

Menurut Jhon (2017:32) tahapan atau prosedur pelaksanaan kinerja adalah sebagai berikut:

a) Bagian personalia mengirimkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada setiap pejabat yang memiliki bawahan dalam lingkungan pengawasan atau bimbingannya.
b) Pejabat penilai wajib melaksanakan penilaian atas hasil kerja para karyawan.
c) Setelah menilai dan mengisi daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka daftar tersebut diberikan kepada karyawan yang dinilai untuk dipelajari dan ditanda tangani sebagai tanda menyetujui penilaian tersebut.
d) Apabila karyawan yang dinilai keberatan atas penilaian atasannya maka dia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan yang logis.
e) Pada tahap yang sama karyawan yang dinilai wajib mengembalikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada pejabat penilai selambat-lambatnya dalam batas waktu tertentu.
f) Apabila setelah karyawan yang dinilai mempelajari dan menyetujui penilaian maka pejabat penilai menyampaikan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan
g) tersebut kepada atasan pejabat penilai tanpa catatan atau perbaikan-perbaikan.
h) Tetapi apabila setelah karyawan yang dinilai berkeberatan, maka pejabat penilai menyerahkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada atasan pejabat penilai dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diberikan.
i) Selanjutnya atas pejabat penilai memeriksa dengan cermat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan yang telah disampaikan kepadanya.

j) Apabila atasan pejabat penilai memperoleh atau mendapatkan alasan-alasan yang logis cukup kuat, maka atasan pejabat penilai dapat melakukan perubahan-perubahan nilai yang telah dibuat oleh pejabat penilai.

k) Daftar penilai pelaksanaan pekerjaan karyawan berlaku dari sejak setelah ada tanda tangan pejabat penilai.

Pakar kinerja (2019:1), siklus pengelolaan kinerja adalah sebagai berikut:

a) Tahap *planning* atau perencanaan

yaitu penyusunan sasaran kinerja *(Setting Expectations*) berikut *competency* yang diharapkan yang dilaksanakan pada awal tahun. Pada tahap ini (awal Tahun fiskal) akan terjadi proses diskusi antara pekerja dengan atasannya.

b) Tahap performing atau pelaksanaan

yaitu pelaksanaan pemantauan (*Ongoing Tracking)* dan umpan balik (*Feedback)* yang dilaksanakan sepanjang tahun berjalan. Pada tahap ini akan terjadi proses mid-year review dengan harapan akan terjadi diskusi pertengahan siklus (di pertengahan tahun fiskal).

c) Tahap *reviewing* atau penilaian

yaitu pelaksanaan review (*Reviewing Progress*) yang dilaksanakan pada akhir tahun. Pada tahap ini akan terjadi diskusi dan review dari keseluruhan pelaksaan kinerja selama satu tahun fiskal.

f) Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuranya disesuaikan dengan

kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Wilson (2014:234) indikator kinerja adalah:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di organisasi.

3) Ketepatan waktu

Dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4) Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Bintaro (2017:107) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil autput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

Menurut Donni (2017:271), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2) Kualitas pekerjaan, berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3) Kemandirian, berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir

bantuan orang lain.

4) Inisiatif, berkenaan dengan pertimbangan kemamdirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

5) Adaptabilitas, berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) Kerjasama, berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Wibowo (2012:102) Indikator Kinerja pegawai ada 7 yaitu :

1) Tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakn persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik.

Antara standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alata atu sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi.

Kompetensi merupakan pesrayatan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif.

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7) Peluang.

Pekerja perrlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja pegawai menurut Wibisono (2013:71) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.

2) Kualitas, mutu pekerjaan yang harus dihasilkan (baik tidaknya).

3) Ketepatan waktu (penggunaan waktu kerja), yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

g. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:203) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannnya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Bintaro (2017:109) faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah:

1) Fasilitas kantor

   Merupakan sarana penunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

2) Lingkungan kerja

   Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika tugas yang diberikan kepadanya banyak tetapi tidak memberikan skala prioritasnya yang jelas.

4) Supportive boss

Pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting.

5) Bonus

Sebagian besar karyawam akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2016:97) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor:

1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
2) Faktor psikologi terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3) Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design.*

Menurut Achmad (2014:17), secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor individu

Sumberdaya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan

aktivitas sehari-hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi.

2) Faktor kepemimpinan. Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian besar karyawan. Salah satu penyebabnya adalah kualitas kepemimpinan seorang manajer.
3) Faktor tim kerja. Dalam kehidupan organisasi, tidak semua pekerjaaan bisa diselesaikan seorang karyawan secara mandiri. Suka atau tidak keterlibatan rekan kerja tidak bisa dihindarkan. Artinya kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.
4) Faktor sistem organisasi. Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik
5) Faktor situasi (konteks). Keempat faktor yang disebutkan dimuka biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Menurut teori sistem – *open*

system theory keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

Menurut Simanjuntak dalam Edy (2016:103), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan, latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi.
3) hubungan antara atasan dan bawahan, mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

h. Keterkaitan Sub-sub Variabel

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, apabila lebih dominan dipengaruhi oleh faktor gaji dan lingkungan kerja ada kecenderungan kepuasan pekerjaan tidak meningkatkan produktifitas pekerjaan. Namun apabila kepuasan kerja lebih dominan dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, kepuasan dapat meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja seseorang akan termotivasi untuk menunjukkan tingkat usaha yang tinggi terhadap pekerjaannya.

b. Pendidikan

1) Pengertian Pendidikan

Menurut Sutrisno (2016:63) pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannnya di masa yang akan datang.

Menurut Hadipoerwarno dalam Widia (2015:105) pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya.

Berdasarkan pada defenisi di atas, maka penelitian ini mendefinisikan pendidikan adalah penyiapan dan pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya.

2) Prinsip-prinsip Dasar Pendidikan

Menurut Sutrisno (2016:67) Prinsip-prinsip pendidikan menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan serta secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Menurut Hasibuan (2012:72) prinsip dasar pendidikan adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Dalam program pengembangan harus dituangkan:

a) Sasaran

b) Kebijaksanaan

c) Prosedur

d) Anggaran

e) Peserta

f) Kurikulum

g) Waktu pelaksanaan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan prinsip-prinsip dasar pendidikan adalah menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan, berperan serta secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

3) Fungsi dan Tujuan Pendidikan

PP Nomor 101 tahun 2000 dalam Yuriko (2014:5) dinyatakan tujuan pendidikan dan pelatihan atau diklat Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah untuk:

a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS).
b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

4) Metode Pendidikan

Metode pendidikan menurut Andrew dalam Hasibuan (2012:80) sebagai berikut:

a) *Training methods atau class method*
b) *Understudies*
c) *Job rotation and planned progession*
d) *Coaching-counseling*
e) *Junior board of executive or multiple management*
f) *Committee assigment*
g) *Business games*
h) *Sensitivty training*
i) *Other development method*

5) Tahapan Pendidikan

Menurut Hasibuan (2014:75) langkah-langkah pendidikan hendaknya dilakukan sebagai berikut:

a) Sasaran : setiap pembinaan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai.
b) Kurikulum : kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran pembinaan.
c) Sarana : mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pembinaan.

d) Peserta : menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pembinaan.

e) Pelatih : menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajar setiap mata pelajaran sehingga sasaran pembinaan tercapai.

f) Pelaksanaan : melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pembinaan.

6) Indikator Pendidikan

Menurut Mamahit dalam Andi Rasma (2016:4) indikator pendidikan adalah sebagai berikut:

a) Pengalaman akademis, merupakan sesuatu yang diperoleh dari program pendidikan yang ditempuh.

b) Wawasan, merupakan pengetahuan yang dimiliki seseorang.

c) Pengembangan sikap, merupakan cara mengembangkan kepribadian seseorang menjadi lebih baik.

7) Faktor-faktor yang Memengaruhi Pendidikan

Menurut Edy (2016:63) faktor yang mempengaruhi proses pendidikan yaitu:

a) Perangkat lunak (software), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar.

b) Perangkat keras (hardware), yaitu fasilitas yang mencakup gedung.

8) Keterkaitan Sub-sub Variabel

Pendidikan adalah penyiapan dan pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dipengaruhi oleh perangkat lunak dan perangkat keras. Tujuan pendidikan pelatihan atau diklat PNS adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

c. Disiplin Kerja

1`) Pengertian Displin

Menurut Hasibuan (2014:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Sinambela dalam Putu Ari (2016:3), mengatakan, displin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan.

Menurut Sutikno Singodimedjo dalam Edy (2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Subekti dalam Yuyun (2018:2), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan

tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan oeraturan organisasi. Sedangkan menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sikap kesadaran dan kerelaan tersebut sacara alami tumbuh dalam pribadi seseorang

2) Prinsip-prinsip Dasar Disiplin

Menurut Edy (2016:97), prinsip-prinsip dasar disiplin adalah:

1. Merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku;
2. Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Menurut Husein dalam Bintoro (2017:95), prinsip dasar disiplin adalah:

a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja;
b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi;
c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan;
d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih;
e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien;

f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja;
g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja;
h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit;

Menurut Hamali (2016:214), prinsip-prinsip dasar disiplin adalah:

1) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman;
2) Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Sedangkan menurut Subekti dalam Yuyun (2016:4), prinsip-prinsip disiplin antara lain:Pemimpin mempunyai perilaku positif; Penelitian yang cermat; Kesegeraan; Lindungi kerahasiaan; Fokus pada masalah; Peraturan dijalankan secara konsisten; Fleksibel; Mengandung nasihat; Tindakan konstruktif; serta Evaluasi

Prinsip-prinsip disiplin yang dikemukakan Silvana (2017:12) adalah sebagai berikut:

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

   Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan dihadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.

   Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan

karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

3) Pendisiplinan harus dilakukan sacara langsung dengan segera.

   Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.

4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

   Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih.

   Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian,proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas dapat ditarik kesimpulan, prinsip-prinsip dasar disiplin adalah disiplin itu sendiri merupakan salah satu bagian tepenting dalam bekerja, apalagi dalam memberi layanan ke pelanggan. Oleh

karena itu, keprofesionalan seseorang tumbuh justru dari tingkat kedisiplinan pribadi masing-masing.

c) Fungsi dan Tujuan Displin

1) Fungsi Disiplin

Menurut Hamali (2016:215), fungsi disiplin adalah: (1) Menjamin terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.; (2) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2014 :193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapi hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:381), fungsi disiplin adalah :

a. Mempertahankan dan menjaga dasar idiologi Negara yaitu pancasila dan undang-undang dasar 1945
b. Menjungjung kesetian yang tinggi terhadap bangsa, Negara dan pemerintah Republik Indonesia.
c. Mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara diatas kepentinagb golongan atau diri sendiri.

d. Melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
e. Menggunakan semua peraturan milik Negara hany untuk kepentingan pelaksanaan tuga dan pekerjaan.
f. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik sebagai pegawai negeri sipil maupun sebagai anggota masyarakat.

Pendapat lain, diungkapkan oleh Sutrisno (2016:88) yang mengatakan, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat dikatakan, disiplin berfungsi sebagai salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dalam hal ini disiplin Paramedis menunjang agar layanan yang diberikan adamanfaatnya sehingga visi Rumah Sakit dapat tercapai.

b. Tujuan Disiplin

Menurut Edy (2016:96), tujuan disiplin adalah:

1. Untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.
2. Untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.
3. Untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Menurut Hamali (2016:213), tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:412), tujuan pokok disiplin adalah mendorong terbentuknya disiplin diri dan departemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam upaya ini.

Menurut Mangkunegara (2014:131), tujuan pemberian peringatan disiplin agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula, surat peringatan tersebut dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan, tujuan disiplin adalah untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok dan mencegah pemborosan waktu dan energi.

d) Metode Disiplin

Menurut Edy (2016:94), metode kedisiplinan adalah berupa peraturan-peraturan sebagai berikut: (a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat; (b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; (c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain; (d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama organisasi dan sebagainya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825); terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :Disiplin Retribitif (*Retributive Discipline);*

Disiplin Korektif (*Corrective Discipline);* Perspektif hak-hak individu (*Inddividual Rights Perspective);* sertaPerspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective.*

Menurut Mangkunegara (2014 :130), tiga kelompok pendekatan disiplin :Pendekatan Disiplin Modern; Pendekatan Disiplin dengan Tradisi; serta Pendekatan Disiplin Bertujuan.

Dari beberapa pendapat tentang metode disiplin di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa,disiplin memberikan pelajaran kepada pihak yang melenggar disiplin tersebut dengan tujuan agar pegawai dapat bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

e) Tahapan Disiplin

Menurut Edy (2016:95), tahapan kedisiplinan dapat dikembangkan di sekitar elemen-elemen penting sebagai berikut:

1) Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijasikan secara hati-hati.
2) Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3) Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani masalah pendisplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku.
4) Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tinjauan tingkat

manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

Sedangkan tahapan pelaksanaan disiplin, menurut Mangkunegara (2014: 131) adalah: setelah suatu aturan dilaksanakan, harus ada *reward and punishment* di mana *punishment* dimulai dengan tahapan-tahapan: Pemberian peringatan; Pemberian sanksi harus segera; Pemberian Sanksi Harus Konsisten; serta Pemberian sanksi harus impersonal

Menurut Marwansyah (2014:413), tahapan disiplin harus memenuhi syarat:Segera; Konsisten; serta Tidak bersifat pribadi (*impersonal).*

Dari beberapa pendapat di atas, Peneliti menyimpulkan, tahapan disiplin adalah tatacara penegakkan aturan yang disertai pelaksanaan *rewardand punishment*, di mana sanksi yang diberikan ke pelanggaar peraturandimulai dengan: peringatan, bersifat segera, konsisten, dan *impersonal.*

f) Dimensi dan Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2014:194), mengemukakan indikator disiplin adalah:

1) Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan;
2) Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
3) Balas jasa, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya;

4) Keadilan dan waskat, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan, waskat, pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan;
5) Sanksi hukuman, ketegasan: berat atau ringannya sanksi hukumam yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan; Ketegasan, pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan;
6) Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) dispilin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4) Taat terhadap peraturan lainnya, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Hamali (2016:216), indikator disiplin adalah:Disiplin preventif; Disiplin korektif; serta Disiplin progresif.

Sedangkan menurut Siagian (2013:194), indikator disiplin adalah:

1) Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya;
2) Sanksi hukuman, berat atau ringannya sanksi hukumam yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan;
3) Ketegasan, pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Menurut Fathoni dalam Yuyun (2016:20), indikator-indikator disiplin adalah:Tujuan dan kemampuan; Keteladanan pimpinan; Keadilan; Pengawasan melekat; Sanksi hukuman; Ketegasan; serta Hubungan kemanusiaan.

Dari beberapa uraian di atas, Peneliti menyimpulkan, indikator disiplin adalah acuan untuk mengukur atau mengetahui apakah kedisiplinan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan yang baik mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku.

g) Faktor-faktor yang Memengaruhi Displin

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2013:214), faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin adalah: 1) Tujuan dan kemampuan. 2)Teladan pimpinan. 3) Balas jasa. 4) Keadilan. 5) Pengawasan melekat. 6) Sanksi hukumam. 7) Ketegasan. 8) Hubungan kemanusian.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2013 :86-89), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin yaitu :Besar kecilnya pemberian kompensasi; Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Ada tidaknya pengawasan pimpinan; serta Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin adalah:Besar kecilnya pemberian kompensasi; Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin; Tujuan dan kemampuan; Pengawasan melekat, Sanksi humunan; serta ketegasan.

h)Keterkaitan Sub-subvariabel

Kedisiplinan merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan kedisiplinan adalah Untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin berfungsi sebagai salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, dalam hal ini disiplin paramedis menunjang agar layanan yang di berikan ada manfaatnya. Disiplin memberikan pelajaran kepada pihak yang melanggar disiplin tersebut dengan tujuan agar pegawai dapat bertanggungjawab terhadap perbuatannya.Hendaknya setiap karyawan memerhatikan Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Tyson dalam Priansa (2014:254), istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

Menurut Edison dkk (2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang

didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan *(knowledge),* keahlian *(skill),* dan sikap *(attitude).*

Menurut Finch dalam Edy (2016:204), kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Menurut Donni (2017:254), kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016:171), kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan SDM dalam berbagai bidang spesifik dan ditunjukkan oleh berbagai karakteristik.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan, penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

2) Prinsip-prinsip Dasar Kompetensi

Menurut Edy (2016:206), prinsip dasar kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan dengan orientasi pada layanan.
2. Pengelola yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada Sumber Daya Manusia untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:174), prinsip dasar kompetensi adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keahlian.

Menurut Donni (2017:258), prinsip dasar kompetensi terdiri dari motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Menurut Thoha (2016:243) Terdapat 5 prinsip dasar kompetensi, yaitu :

a. Watak (*traits*)

Contohnya percaya diri (*self-confidence*), control diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

b. Motif (*motive*)

Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang yang mengakibatkan suatu tindakan.

c. Bawaan (*self-concept*)

Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

d. Pengetahuan (*knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.

e. Keterampilan atau keahlian (*skill.*)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan prinsip dasar kompetensi adalah terdiri dari motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

3) Fungsi dan Tujuan Kompetensi

1) Fungsi Kompetensi

Menurut Prihadi dalam Dedi (2017:3) Fungsi kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki

posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.

2. Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekruitmen karyawan baru.
3. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Moeheriono (2015:7), mengemukakan 5 fungsi pengembangan sistem kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1) Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseoarang.
2) Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekut karyawan yang baik dan handal.
4. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.
5. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi (*reword*) bagi karyawan berprestasi atau sebagai hukuman (*punishmen*t) bagi karyawan tidak berprestasi.
6. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk *Training Need Analysis* atau TNA.

Menurut Edy (2016:208), fungsi kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

b) Alat seleksi karyawan..

c) Memaksimalkan produktivitas.

d) Dasar pengembangan sistem remunerasi.

e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Martin dalam Donni (2017:254), fungsi kompetensi adalah sebagai pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan.

Menurut Richard dalam Azhar (2016:10), fungsi kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Untuk proses seleksi dan evaluasi.

b) Untuk menentukan level seseorang dari kompetensinya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi kompetensi adalah sebagai dasar penilaian, memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

2) Tujuan Kompetensi

Menurut Edy (2016:208) tujuan kompetensi adalah sebagai berikut:

2. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
3. Alat seleksi keryawan.
4. Memaksimalkan produktivitas.
5. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
6. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

7. Menyelaraskan perilaku kerja nilai-nilai organisasi.

Menurut Wibowo (2016:171), tujuan kompetensi adalan untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Donni (2017:254), tujuan kompetensi adalah sebagai dasar perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Hutapea (2018:16) tujuan kompetensi adalah untuk memperjelas standar kerja serta membantu sebagai alat seleksi karyawan.

Menurut Ruky (2016:107), tujuan kompetensi adalah sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kompetensi adalah memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

4) Metode Kompetensi

Menurut Schuller dalam Edy (2016:210), metode berbagai kompetensi sumber daya manusia, yang meliputi:

1. Kompetensi berbasis input, lebih menekankan pada manager-strategy fit melalui proses pengangkatan karyawan untuk organisasi secara keseluruhan dalam bentuk integrasi sumber daya manusia.
2. Kompetensi transformasional, lebih menekankan inovasi dan pemanfaatan kewirausahaan melalui proses pembentukan dan sosialisasi perilaku karyawan atas dasar kreativitas, kerja sama, dan saling percaya.

3. Kompetensi berbasis output, lebih menekankan pada keterlibatan yang lebih tinggi dari karyawan melalui proses pembelajaran positif, pembangunan reputasi yang baik.

Menurut Donni (2017:266), metode atau pendekatan yang dapat digunakan oleh organisasi dalam menciptakan suatu model kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Pendekatan berbasis riset, memberikan contoh perilaku atas kejadian-kejadian penting dan dinyatakan berhasil dalam pencapain kinerja.
2) Pendekatan berbasis strategi, organisasi harus mampu melakukan pengembangan kompetensi.
3) Pendekatan berbasis nilai, kompetensi harus dibangun berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi.

Menurut Wibowo (2016:167), metode kompetensi adalah:

1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2) Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

3) Kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik.

Menurut Hutapea (2018:86), metode atau kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik adalah pendekatan berbasis riset dan nilai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa metode atau pendekatan yang dapat digunakan oleh organisasi dalam menciptakan suatu model kompetensi adalah pendekatan berbasis riset, memberikan contoh perilaku atas kejadian-kejadian penting dan dinyatakan berhasil dalam pencapain kinerja. Pendekatan berbasis strategi, organisasi harus mampu melakukan pengembangan kompetensi. Pendekatan berbasis nilai, kompetensi harus dibangun berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi.

e. Tahapan Kompetensi

Menurut Edy (2016:207), tahapan kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Niat yang terdiri dari motif, karakter pribadi, dan konsep diri dan pengetahuan yang dimiliki.
2) Perilaku atau skill.
3) Prestasi kerja.

Menurut Wibowo (2016:96), tahapan kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengenal dan mengatur emosi kita sendiri.
b. Kemampuan mengenal dan memengaruhi emosi orang lain.

c. Motivasi diri, mampu memotivasi diri untuk bekerja dengan baik.

d. Kemampuan menunjukkan hubungan jangka panjang dengan orang lain.

Menurut Donni (2017:89), tahapan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

1) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

Menurut Hutapea (2018:72) tahapan kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Pembentukan pekerjaan
2) Evaluasi pekerjaan
3) Rekrutmen dan seleksi
4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
6) Pembelajaran Organisasi
7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
8) Sistem Imbal Jasa

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan tahapan kompetensin adalah Niat yang terdiri dari motif, karakter pribadi, dan konsep diri dan pengetahuan yang dimiliki, perilaku atau skill, prestasi kerja, kemampuan mengenal dan mengatur emosi kita sendiri, kemampuan mengenal dan memengaruhi emosi orang lain.

6) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:204), indikator kompetensi sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar.
2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seseorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahamam yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3) Kemampuan *(skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerja. Misalnya, kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksankan tugas.
5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang,tidak senang,suka-tidak suka), misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6) Minat (*interest*), adalah kecendrungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalanya melakukan suatu aktivitas kerja.

Adapun Indikator Menurut Emron dkk (2016:145)

1) Pengetahuan *(knowledge).*

   Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2) Keahlian *(skill).*

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan *(ability)* memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3) Sikap *(attitude).*

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi organisai, bahkan memiliki pengaruh terhadap lingkungan, dan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:87) indikator kompetensi adalah:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)
2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi:

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

3) Sikap (*Attitude)*

Sikap individu, meliputi :

1. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreativitas dalam bekerja.
2. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Menurut Gordon dalam (Sutrisno, 2016:204) indikator kompetensi adalah:

4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
5) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
6) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
7) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
8) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
9) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Menurut Farmila (2014:13), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Pengetahuan *(knowledge).*

   Meliputi, mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing, mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b) Keterampilan *(skill).*

   Meliputi, kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan, kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c) Sikap *(attitude).*

   Meliputi, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreativitas dalam bekerja, adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan indikator kompetensi mencakup pengetahuan *(knowledge),* keahlian *(skill),* sikap *(attitude),* keterampilan, minat, nilai.

7) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Menurut Edy (2016:204), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan, adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psokologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat. Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Moeheriono (2014:13), Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yaitu :

1) Kemampuan dan keterampilan kerja

2) Motivasi dan etos kerja

3) Kemampuan dan keterampilan kerja

Menurut Zwell (2018:56-58) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai
2) Keterampilan
3) Pengalaman
4) Karateristik Keperibadian
5) Motivasi
6) Isu Emosional
7) Kemampuan Intelektual

Menurut Wibowo (2016:98), faktor–faktor yang memengaruhi Kompetensi adalah:

1) Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akankemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah
2) Keterampilan, keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.
3) Pengalaman, pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang ahli dalam suatu bidang tertentu disebabkan karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian

seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

4) Karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.
5) Motivasi, motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang.

h. Keterkaitan Sub-subvariabel

Kompetensi berkaitan dengan peran yang diemban, atau campuran dari atribut pribadi dan pekerjaan. Kompetensi dapat bersifat spesifik seperti yang kita sarankan di sini menggambarkan spesifikasi orang atau bersifat generik, yaitu jenis pekerjaan tertentu (misalnya manajerial yang bekerja pada level yang berbeda), bagi suatu organisasi. Banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam sistem sumber daya manusia secara keseluruhan sehingga perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan, semuanya didasarkan pada standar kinerja yang efektif.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

TABEL 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Tahun Penelitian	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	2016	Putu Ari	"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan"	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,00%, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 34,00%, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 59,00%, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa sebesar 41,00%.
2	2015	Meri	"Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

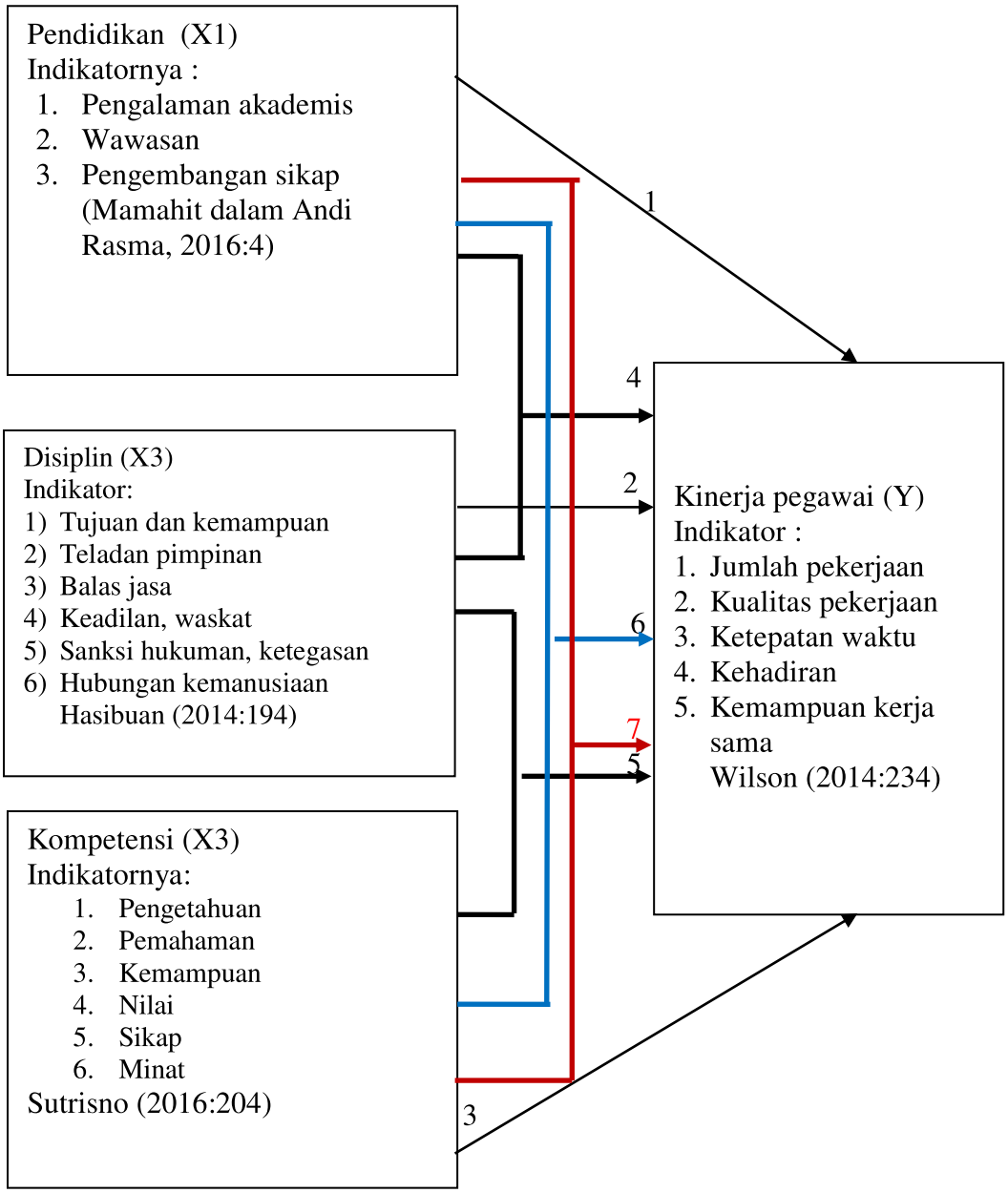
			Kabupaten Sigi".	signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi sebesar 1.462. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi.
3	Putu	2016	"Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT.LEN Industri (Persero) Bandung	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Variabel yang tidak berpengaruh signifikan tersebut yaitu variabel materi pelatihan dan peserta pelatihan.

4	2016	Mulder	*"Developing comprehensive competence-based education and training – some practical guidelines".*	*The advantage of the current (comprehensive and holistic) approach is that education and training programs will become more practice-oriented and relevant for finding or creating employment. The question however is what this education philosophy entails and how to go about the development of this kind of education. There are many questions about this approach, and we hope that this contribution will help university leaders, staff of education and examination quality departments, curriculum developers.*
5	2017	Suyitno	*Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of*	*The findings showed the significant effects existed between (1) the competence of work (X1) on the performance of employee (Y) r=0.682; p=.011; (2) the job*

			Women Empowerment and Family Planning of West Papua.	*satisfaction (X2) with the performance of employee (Y) r=0.241; p=.025; (3) the discipline of work (X3) with the performance of employee (Y) r=0.230; p=.034; and (4) the competence (X1), the job satisfaction (X2), and the discipline (X3) to the performance employee partially or simultaneously at r=0.135.*

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat perntanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Pendidikan dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
5. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

6. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Pendidikan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.
7. Ada pengaruh signifikan secara simultan Pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

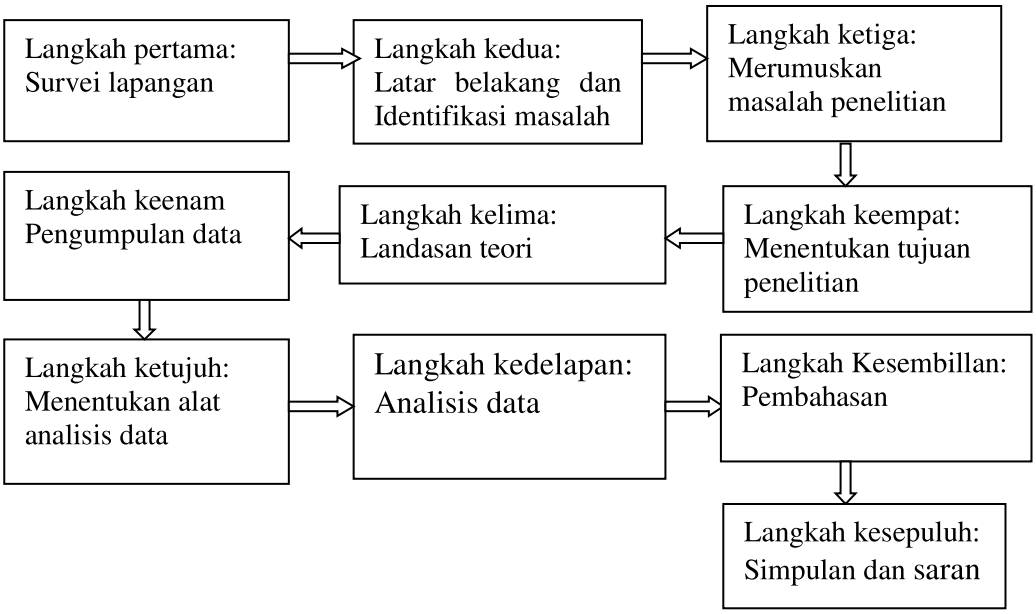
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini di awali dengan survei lapangan, identifikasi masalah, merumuskan masalah penelitian, merumuskan tujuan, selanjutnya landasan teori, pengumpulan data, menentukan alat analisis data, dilanjutkan dengan analisis data, kemudian membuat kesimpulan dan saran. Untuk lebih Jelasnya rancangan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Bagan 1
Prosedur Penelitian



B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Pendidikan (X1)	Indikatornya: 1. Pengalaman akademis 2. Wawasan 3. Pengembangan sikap (Mamahit dalam Andi Rasma, 2016:289)	Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannnya di masa yang akan datang. Sutrisno (2016:63)	Likert
Disiplin (X2)	Indikator: 1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan 3) Balas jasa 4) Keadilan, waskat 5) Sanksi hukuman, ketegasan 6) Hubungan Kemanusiaan Hasibuan (2014:194	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014:193)	Likert
Kompetensi (X3)	Indikatornya: 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat Sutrisno (2016:204)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan *(knowledge),* keahlian *(skill),* dan sikap *(attitude).* (Sutrisno, 2016:142)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Indikator : 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Wilson (2014:234)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Wilson, 2014:231)	Likert

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:148), Populasi adalah wilayah Generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara, yang berjumlah 55 orang, dan 10 orang dari kantor Inspektorat, jadi jumlah populasi 65 orang.

2. Sampel

Pada Penelitian ini dalam mementukan sampel peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh.* Menurut Sugiyono (2015:156) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 65 orang.

D. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:225) sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data primer, yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
b. Data sekunder, yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil observasi langsung mengenai

pendidikan, disiplin, kompetensi dan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara. Data Sekunder data yang dikumpulkan oleh penulis dari buku-buku dan literatur yang relevan dengan pendidikan, displin, kompetensi dan kinerja pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:223) teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi

   Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

2. Kuesioner (Angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

c. Dokumentasi

   yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap dokumen-dokumen yang ada.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah pertanyaan untuk variabel pendidikan adalah 10 item pernyataan, variabel disiplin sebanyak 10 pernyataan, variabel kompetensi sebanyak 10 pernyataan dan variabel kinerja

pegawai sebanyak 10 pernyataan. Menurut Sugiyono (2015:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang fenomena social. Secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Instrumen Variabel Penelitian

No.	Variabel	Jumlah Soal
1	Pendidikan (X_1)	10
2	Disiplin (X_2)	10
3	Kompetensi (X_3)	10
4	Kinerja Pegawai (Y)	10
Jumlah Soal		40 Item

1. Jika jawaban sangat setuju (SS), maka skor jawaban dengan nilai = 5
2. Jika jawaban setuju (S), maka skor jawaban dengan nilai = 4
3. Jika jawaban Ragu-Ragu (RR), maka skor jawaban dengan nilai = 3
4. Jika jawaban tidak setuju (TS), maka skor jawaban dengan nilai = 2
5. Jika jawaban sangat tidak setuju (STS), maka skor jawaban dengan nilai = 1

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Arikunto (2014: 213).

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X danY

Σ XY : Jumlah perkalian antara X dan Y

N : Banyaknya Sampel

X : Skor butir soal

Y : Skor total

Yang menjadi tolak ukur kretaria keberhasilan yaitu koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan valid atau sah dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya. Dalam hal ini peneliti mengambil 30 responden untuk menguji Validitas Kuesioner yang akan dijadikan bahan penelitian.

Klasifikasi untuk menginterpresentasi besarnya koefisien korelasi menurut Arikunto (2015:169) adalah sebagai berikut:

$r_{xy} \leq 0{,}00$ Tidak valid
$0{,}00 < r_{xy} \leq 0{,}20$ Validitas sangat rendah
$0{,}20 < r_{xy} \leq 0{,}40$ Validitas rendah (kurang)
$0{,}40 < r_{xy} \leq 0{,}60$ Validitas sedang (cukup)
$0{,}60 < r_{xy} \leq 0{,}80$ Validitas tinggi
$0{,}80 < r_{xy} \leq 1{,}00$ Validitas sangat tinggi

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2015:178) "Reliabilitas menunjuk pada pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Untuk mengetahui reliabilitas instrument tes digunakan rumus alpa, sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (2013:70) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{(n-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum s_1^{\,2}}{s_1^{\,2}}\right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

n : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum s_1^2$: Jumlah varians skor tiap butir soal

s_1^2 : Varians skor total.

Dengan $S_i^2 = \dfrac{\left(\sum x^2\right) - \dfrac{\left(\sum x\right)^2}{n}}{n}$

Klasifikasi untuk menginterfresentasi reliabilitas suatu tes, yaitu:

	r_{11}	$\leq$	0,20	reliabilitas sangat rendah
0,20	$< r_{11}$	$\leq$	0,40	reliabilitas rendah
0,40	$< r_{11}$	$\leq$	0,60	reliabilitas sedang
0,60	$< r_{11}$	$\leq$	0,80	reliabilitas tinggi
0,80	$< r_{11}$	$\leq$	1,00	reliabilitas sangat tinggi

Menurut Sugiyono (2015;137), yang menjadi **tolak ukur kretaria keberhasilan** yaitu koefisien korelasi $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, pada tingkat signifikan 5 % oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dapat dinyatakan realibel dan baik digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya. Dalam hal ini peneliti mengambil 30 responden untuk menguji Realibilitas Kuesioner yang akan dijadikan bahan penelitian.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan realibel. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Langkah pertama yaitu menghitung kenormalan data dengan menggunakan rumus uji kecocokan X^2 (chi kuadrat), yaitu:

$$X^2 = \sum \frac{f_o - f_h}{f_h}$$ (Arikunto, 2013:132)

Keterangan

X^2 : Harga chi kuadrat yang dicari.

f_o : Frekuensi dari hasil observasi.

f_h : Frekuensi yang estimasi.

Kreteria Uji: Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, selanjutnya X^2 hitung dibandingkan dengan X^2 tabel, dengan taraf kepercayaan 5% dan dk = j-1 adalah banyaknya kelas interval, jika X^2 hitung > 0,05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal dan dalam hal lainnya tidak dapat berdistribusi normal (Arikunto, 2015:320).

2. Uji Liniearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear bila signifikan (*linearity)* kurang dari 0,05.

I. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Sederhana

Dengan tujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh pendidikan, disiplin, dan kompetensi (independent) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen), maka regresi yang digunakan adalah.

Persamaan umum regresi linier sederhana:

Y = a + bx..... (1) Sumber: Arikunto (2014:301)

Dimana:

Y = kinerja

x = pendidikan, disiplin, kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

2. Koefisien Korelasi

Adalah mencari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan data berbentuk interval dan ratio.

$$r = \frac{n\ .(\sum\ XY) - (\sum\ X)(\sum\ Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\ - (\sum X)^2\ \}.\{n.\sum Y^2\ - (\sum Y)^2\ \}}}$$ (Riduwan, 2014; 227)

Dimana r = Koefisien korelasi

Koofisien korelasi dan koefisien yang dihasilkan, dapat berpedoman pada ketentuan berikut :

0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

(Sumber : Riduwan, 2014:228)

3. Uji t

Uji t yaitu Uji korelasi partial yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih, yang disalah satu atau bagian variabel x konstan atau dikendalikan (Riduwan, 2014 : 233)

$$t_{hitung} = \frac{r\ \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$ (Sugiyono, 2015:195)

Dimana :

t_{hitung} = nilai yang akan dibandingkan dengan t_{tabel}

n = jumlah sampel

$r_{parsial}$= nilai koefisien parsial

Rumus untuk mencari t_{tabel} yaitu : d_b=n-1

jika :

$T_{hitung} \geq T_{tabel,}$ maka signifikan

$T_{hitung} \leq T_{tabel,}$ maka tidak signifikan

Dengan taraf signifikan α = 0,01 atau α = 0,05

Kriteria Uji Hipotesisnya:

Ho ditolak atau Ha diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat signifikan dibawah 0,05 artinya terdapat pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap kinerja, disiplin terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

sebaliknya jika Ho diterima atau Ha ditolak apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel,}$ artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pendidikan terhadap kinerja, disiplin terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

4. Regresi Linear Berganda

Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, disiplin, dan kompetensi (independen) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen), maka regresi yang digunakan adalah persamaan umum regresi linier berganda:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + ...$ (Arikunto, 2014:339)

Keterangan :

Y : kinerja

a : Konstanta

b_1 : Koefiseien Korelasi pendidikan

b_2 : Koefesien Korelasi disiplin

b_3 : Koefesien Korelasi kompetensi

X_1 : Pendidikan

X_2 : Disiplin

X_3 : Kompetensi

5. Koefesien Determinasi (R2)

Untuk menghitung pengaruh saling ketergantugan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefesien determinasi. (Sugiyono dalam Desi, 2015:24)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 : Koefesien Determinasi

b_1 : Koefiseien Korelasi pendidikan

b_2 : Koefesien Korelasi disiplin

b_3 : Koefesien Korelasi kompetensi

X_1 : Pendidikan

X_2 : Disiplin

X_3 : Kompetensi

Y : Kinerja

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel

dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Banyaknya Sampel

m = Banyaknya Varians

Apabila hasil perhitungan Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2015:192) pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan $\alpha = 0{,}05$ dapat dilakukan hipotesis regresi secara bersama dengan menggunakan analisis variabel (uji F) melalui prosedur sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$:Menunjukan bahwa pendidikan, disiplin, dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

.$H_1 : p \neq 0$:Menunjukan bahwa pendidikan, disiplin, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan

Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara.

J. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alokasi Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2019/2020					
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1. Pengajuan judul	■					
2. Penyusunan dan perbaikan proposal penelitian	■	■	■			
3. Seminar proposal				■		
4. Penelitian				■		
5. Pengajuan bab tesis				■	■	■
6. Perbaikan tesis				■	■	■
7. Ujian tesis						■

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara, yang beralamatkan di Jl. Lintas Sumatera Km.73 Muara Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Latar Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan lembaga atau organisasi yang bertugas untuk membantu Bupati dalam rangka melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayakan masyarakat desa, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (PP Bupati Musi Rawas Utara No.67 tahun 2016). Visi Kantor PMD dan P3A adalah terwujudnya pemberdayaan masyarakat desa, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak yang bersih, berwibawa transparan dan kuntabel demi menuju masyarakat yang mandiri. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas penyelenggara pemerintah desa, mengoptimalkan teknologi tepat guna dan peran masyarakat di pedesaan, mewujudkan kemandirian kelembagaan masyarakat, mewujudkan sistem data gender dan anak.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang pendidikan, disiplin, kompetensi dan kinerja. Dalam pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini

adalah *korelasi product moment* dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95 % (α = 0,05) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Untuk menguji tingkat ke validan dan reliabel kuesioner, untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuisioner ke 32 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas, dan apabila hasil dari uji coba tersebut valid dan reliabel peneliti dapat meneruskan penelitian untuk 65 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS For Windows 20,0.

a) Uji Validitas

1) Pendidikan

Tabel 4.1
Uji Validitas Pendidikan (X_1)

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai R tabel α = 0,05; n = 32	Ket
1	Pertanyaan no 1	0,480	0,349	Valid
2	Pertanyaan no 2	0,428	0,349	Valid
3	Pertanyaan no 3	0,521	0,349	Valid
4	Pertanyaan no 4	0,422	0,349	Valid
5	Pertanyaan no 5	0,459	0,349	Valid
6	Pertanyaan no 6	0,507	0,349	Valid
7	Pertanyaan no 7	0,339	0,349	Valid
8	Pertanyaan no 8	0,425	0,349	Valid
9	Pertanyaan no 9	0,541	0,349	Valid
10	Pertanyaan no 10	0,544	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di 4.1 di atas, dari sepuluh pertanyaan uji validitas instrumen pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, semua

pertanyaan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai korelasi per item terhadap total item nya lebih besar dari nilai r tabel, jadi instrumen tersebut adalah valid dan memenuhi syarat karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % (α = 0,05), r_{tabel} dapat diperoleh nilai 32 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349 (table nilai-nilai r *Product moment* terdapat pada lampiran). Untuk pertanyaan no.1 nilai r_{hitung} 0,480 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.2 nilai r_{hitung} 0,428 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.3 nilai r_{hitung} 0,521 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Selanjutnya pertanyaan no.4 nilai r_{hitung} 0,422 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.5 nilai r_{hitung} 0,459 > r_{tabel} 0,349 juga valid. Pertanyaan no.6 nilai r_{hitung} 0,507 > r_{tabel} 0,349 valid. Pertanyaan no.7 nilai r_{hitung} 0,339 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.8 nilai r_{hitung} 0,425 >r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.9 nilai r_{hitung} 0,541 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Demikian juga dengan pertanyaan no.10 nilai r_{hitung} 0,544 > r_{tabel} juga dinyatakan valid.

2) Disiplin

Tabel 4.2
Uji Validitas Disiplin (X_2)

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai R tabel α = 0,05; n = 32	Ket
1	Pertanyaan no 1	0,421	0,349	Valid
2	Pertanyaan no 2	0,358	0,349	Valid
3	Pertanyaan no 3	0,477	0,349	Valid
4	Pertanyaan no 4	0,352	0,349	Valid
5	Pertanyaan no 5	0,422	0,349	Valid
6	Pertanyaan no 6	0,483	0,349	Valid
7	Pertanyaan no 7	0,404	0,349	Valid
8	Pertanyaan no 8	0,488	0,349	Valid
9	Pertanyaan no 9	0,462	0,349	Valid
10	Pertanyaan no 10	0,500	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di 4.2 di atas, dari sepuluh pertanyaan uji validitas instrumen disiplin dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, semua pertanyaan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai korelasi per item terhadap total item nya lebih besar dari nilai r tabel, jadi instrumen tersebut adalah valid dan memenuhi syarat karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh nilai 32 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349 (table nilai-nilai r *Product moment* terdapat pada lampiran). Untuk pertanyaan no.1 nilai r_{hitung} 0,421 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.2 nilai r_{hitung} 0,358 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.3 nilai r_{hitung} 0,477 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Selanjutnya pertanyaan no.4 nilai r_{hitung} 0,352 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.5 nilai r_{hitung} 0,422 > r_{tabel} 0,349 juga valid. Pertanyaan no.6 nilai r_{hitung} 0,483 > r_{tabel} 0,349 valid. Pertanyaan no.7 nilai r_{hitung} 0,404 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.8 nilai r_{hitung} 0,488 >r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.9 nilai r_{hitung} 0,462 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Demikian juga dengan pertanyaan no.10 nilai r_{hitung} 0,500 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid.

3) Kompetensi

Tabel 4.3
Uji Validitas Kompatensi (X_3)

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai R tabel $\alpha = 0,05$; n = 32	Ket
1	Pertanyaan no 1	0,546	0,349	Valid
2	Pertanyaan no 2	0,643	0,349	Valid
3	Pertanyaan no 3	0,404	0,349	Valid
4	Pertanyaan no 4	0,477	0,349	Valid
5	Pertanyaan no 5	0,467	0,349	Valid
6	Pertanyaan no 6	0,553	0,349	Valid

7	Pertanyaan no 7	0,506	0,349	Valid
8	Pertanyaan no 8	0,479	0,349	Valid
9	Pertanyaan no 9	0,392	0,349	Valid
10	Pertanyaan no 10	0,633	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di 4.3 di atas, dari sepuluh pertanyaan uji validitas instrumen kompetensi dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, semua pertanyaan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai korelasi per item terhadap total item nya lebih besar dari nilai r tabel, jadi instrumen tersebut adalah valid dan memenuhi syarat karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % (α = 0,05), r_{tabel} dapat diperoleh nilai 32 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349 (table nilai-nilai r *Product moment* terdapat pada lampiran). Untuk pertanyaan no.1 nilai r_{hitung} 0,546 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.2 nilai r_{hitung} 0,643 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.3 nilai r_{hitung} 0,404 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Selanjutnya pertanyaan no.4 nilai r_{hitung} 0,477 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.5 nilai r_{hitung} 0,467 > r_{tabel} 0,349 juga valid. Pertanyaan no.6 nilai r_{hitung} 0,553 > r_{tabel} 0,349 valid. Pertanyaan no.7 nilai r_{hitung} 0,506 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.8 nilai r_{hitung} 0,479 >r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.9 nilai r_{hitung} 0,392 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Demikian juga dengan pertanyaan no.10 nilai r_{hitung} 0,663> r_{tabel}0,349 juga dinyatakan valid.

4) Kinerja

Tabel 4.4
Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai R tabel $\alpha = 0,05$; n = 32	Ket
1	Pertanyaan no 1	0,604	0,349	Valid
2	Pertanyaan no 2	0,551	0,349	Valid
3	Pertanyaan no 3	0,525	0,349	Valid
4	Pertanyaan no 4	0,561	0,349	Valid
5	Pertanyaan no 5	0,634	0,349	Valid
6	Pertanyaan no 6	0,646	0,349	Valid
7	Pertanyaan no 7	0,475	0,349	Valid
8	Pertanyaan no 8	0,491	0,349	Valid
9	Pertanyaan no 9	0,624	0,349	Valid
10	Pertanyaan no 10	0,293	0,349	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di 4.1 di atas, dari sepuluh pertanyaan uji validitas instrumen kinerja dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, semua pertanyaan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai korelasi per item terhadap total item nya lebih besar dari nilai r tabel, jadi instrumen tersebut adalah valid dan memenuhi syarat karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh nilai 32 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349 (table nilai-nilai r *Product moment* terdapat pada lampiran). Untuk pertanyaan no.1 nilai r_{hitung} 0,604 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.2 nilai r_{hitung} 0,551 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.3 nilai r_{hitung} 0,525 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Selanjutnya pertanyaan no.4 nilai r_{hitung} 0,561 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Pertanyaan no.5 nilai r_{hitung} 0,634 > r_{tabel} 0,349 juga valid. Pertanyaan no.6 nilai r_{hitung} 0,646 > r_{tabel} 0,349 valid. Pertanyaan no.7 nilai r_{hitung} 0,475 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid.

Pertanyaan no.8 nilai r_{hitung} 0,491 >r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid. Pertanyaan no.9 nilai r_{hitung} 0,624 > r_{tabel} 0,349 dinyatakan valid. Demikian juga dengan pertanyaan no.10 nilai r_{hitung} 0,493 > r_{tabel} 0,349 juga dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Reliability Statistics

Variabel	*Cronbach's Alpha*	R_{tabel} Product Moment	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Responden
Pendidikan	0.795	0,349	10	32
Disiplin	0.770	0,349	10	32
Kompetensi	0.822	0,349	10	32
Kinerja	0.843	0,349	10	32

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pendidikan sebesar 0,795, jika dibandingkan dengan $r_{tabel,}$ maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel}, yaitu 0,795 > 0,349 dengan taraf signifikan 95 % (α = 0,05), r_{tabel} dapat diperoleh nilai 32 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349. Berarti angket/kuesioner variabel pendidikan adalah realibel dan semua pertanyaan untuk variabel pendidikan dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Apabila melihat nilai indeks interprestasi koefisien korelasinya, instrumen variabel pendidikan dikatakan reliabilitas tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,795) terletak diantara rentang $0,60 < r_{11} \leq 0,80$.

Selanjutnya untuk variable disiplin, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,770, jika dibandingkan dengan $r_{tabel,}$ maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel}, yaitu 0,770 > 0,349 dengan taraf signifikan 95 % (α = 0,05), r_{tabel} dapat diperoleh dengan nilai 34 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan

0,05% diperoleh angka 0,349. Berarti angket/kuesioner variabel disiplin adalah realibel dan semua pertanyaan untuk variabel disiplin dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Apabila melihat nilai indeks interprestasi koefisien korelasinya, instrumen variabel disiplin dikatakan reliabilitas tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,770) terletak diantara rentang $0,60 < r_{11} \leq 0,80$.

Untuk variabel proses kompetensi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822, jika dibandingkan dengan $r_{tabel,}$ maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel}, yaitu 0,822 > 0,339 dengan taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh dengan nilai 34 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349. Berarti angket/kuesioner variabel kompetensi adalah realibel dan semua pertanyaan untuk variabel kompetensi dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Apabila melihat nilai indeks interprestasi koefisien korelasinya, instrumen variabel kompetensi dikatakan reliabilitas sangat tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,822) terletak diantara rentang $0,60 < r_{11} \leq 0,80$.

Demikian juga variabel kinerja, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,843, jika dibandingkan dengan $r_{tabel,}$ maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel}, yaitu 0,843 > 0,349 dengan taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$), r_{tabel} dapat diperoleh dengan nilai 34 dikonsultasikan dengan tabel *Product moment* pada taraf signifikan 0,05% diperoleh angka 0,349. Berarti angket/kuesioner variabel kinerja adalah realibel dan semua pertanyaan untuk variabel kinerja dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian. Apabila melihat nilai indeks interprestasi koefisien

korelasinya, instrumen variabel kinerja dikatakan reliabilitas tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* (0,843) terletak diantara rentang $0,60 < r_{11} \leq 0,80$.

3. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterprestasikan hasil jawaban responden dengan tujuan untuk menjabarkan atau menjelaskan distribusi-distribusi responden yang telah dianalisis menggunakan bantuan program SPSS For Windows 20.0, dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

a) Identitas Responden

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Laki-Laki	32	49,23
Perempuan	33	50,77
Jumlah	**65**	**100**

Sumber : hasil olahan data tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, laki-laki sebanyak 32 orang (49,23%), dan perempuan sebanyak 33 orang (50,77%).

Tabel 4.7

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30 tahun	18	27,7
> 30 – 40 tahun	40	61,5
> 40 – 50 tahun	5	7,7
> 50 tahun	2	3,1
Jumlah	**65**	**100**

Sumber : hasil olahan data tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah pegawai jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 18 orang atau 27,7%, usia >30 – 40 tahun sebanyak 40 orang atau 61,5%, usia >40-50 tahun sebanyak 5 orang atau 7,7%, dan usia >50 tahun sebanyak 2 orang (3,1%).

b) Frekuensi Jawaban Kuesioner Responden

1) Variabel Pendidikan (X_1)

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan pendidikan (X_1), dimana pertanyaan yang diajukan pada responden sebanyak 10 pertanyaan untuk masing-masing jawaban pertanyaan dihitung dalam persentase.

Rumus: Persentase Jawaban Responden : $\frac{Jumlah\ Jawaban\ Responden}{Jumlah\ Responden} x\ 100\%$

Tabel 4. 8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %
1.	Pegawai harus memiliki pengalaman di bidang pekerjaannya.	-	3,1	26,2	63,1	7,7
2.	Tingkat pendidikan akademis menentukan keahlian pegawai dalam bekerja.	-	-	15,4	61,5	23,1
3.	Pengalaman dalam belajar akan meningkatkan kinerja pegawai.	-	-	16,9	58,5	24,6
4.	Pegawai harus memiliki wawasan yang luas.	-	3,1	27,7	56,9	12,3
5.	Wawasan yang dimiliki pegawai mencerminkan pengetahuan yang dimilikinya.	-	-	21,5	64,6	13,8
6.	Pegawai yang memiliki wawasan yang luas akan bekerja dengan baik.	-	-	24,6	60,0	15,4
7.	Sikap yang baik harus diterapkan di	-	-	41,5	50,8	7,7

	lingkungan kerja pegawai.					
8.	Pegawai harus bersikap baik dengan rekan kerjanya.	-	-	21,5	64,6	13,8
9.	Pegawai harus memiliki sikap sosial dan toleransi yang tinggi dengan rekan kerjanya.	-	-	21,5	56,9	21,5
10.	Sebelum membuat informasi harus dilakukan analisis siapa yang akan menerima informasi tersebut agar komunikasi dapat terjalin dengan baik.	-	-	30,8	58,5	10,8

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja mayoritas responden manjawab "Setuju". Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 5 dan 8, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan menjawab "Setuju" sebesar 64,6., dimana wawasan yang dimiliki pegawai mencerminkan pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai harus bersikap baik dengan rekan kerjanya.

Tabel 4. 9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin (X2)

No	Pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %
1.	Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan layanan yang diberikan.	-	-	27,2	55,4	16,9
2.	Tugas pegawai harus sesuai dengan tujuan dan kemampuan pegawai.	-	-	18,5	61,5	20,0
3.	Pimpinan memberikan teladan dalam bekerja.	-	-	41,5	52,3	6,2
4.	Pimpinan harus adil dalam memberikan pujian atau sanksi yang diberikan kepada pegawai.	-	-	20,0	67,7	12,3
5.	Hasil kerja pegawai dievaluasi oleh pimpinan	-	-	23,1	53,8	23,1
6.	Pimpinan harus mensosialisasikan jenis sanksi yang akan diberikan terhadap setiap pelanggaran.	-	-	21,5	55,4	23,1
7.	Sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugas.	-	-	32,3	56,9	10,8
8.	Pimpinan harus membantu memecahkan permasalahan pekerjaan setiap pegawai	-	1,5	38,5	50,8	9,2

	apabila dibutuhkan.					
9.	Pimpinan harus adil dalam memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang disiplin dalam pekerjaannya.	-	3,4	15,7	49,4	30,3
10.	Pegawai memberi tahu lebih dahulu (suratizin) jika absen bekerja.	-	5,6	23,6	50,6	20,2

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel disiplin mayoritas responden manjawab "Setuju". Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 2 dan 4, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan menjawab "Setuju" sebesar 61,5% dan 67,7%., dimana Tugas pegawai harus sesuai dengan tujuan dan kemampuan pegawai. Pimpinan harus adil dalam memberikan pujian atau sanksi yang diberikan kepada pegawai.

Tabel 4. 10

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X3)

No	Pernyataan	TST %	TS %	RR %	S %	SS %
1.	Pegawai diharapkan memiliki tujuan dalam bekerja.	-	3,1	27,7	61,5	7,7
2.	Pegawai diharapkan memiliki kemampuan memecahkan masalah secara efektif demi menunjang kinerja pegawai.	-	-	15,4	61,5	23,1
3.	Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diatasi dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai.	-	1,5	16,9	56,9	24,6
4.	Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang baik.	-	4,6	26,2	56,9	12,3
5.	Pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.	-	-	18,5	67,7	13,8
6.	Keterampilan pegawai telah menunjang kinerja.	-	-	24,6	60,0	15,4
7.	Pendidikan berpengaruh menentukan skill/ keahlian pegawai.	-	-	44,6	47,7	7,7
8.	Pegawai diharapkan memiliki sikap kooperatif dengan rekan kerjanya.	-	-	21,5	64,6	13,8
9.	Pegawai diharapkan paham dengan bidang pekerjaan dan bertanggung jawab.	-	1,5	18,5	58,5	21,5
10.	Sifat yang beretika penting dalam suatu organisasi.	-	-	32,3	56,9	10,8

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi mayoritas responden manjawab "Setuju" sebesar 52,3 %. Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no.5 dan 8, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan menjawab "Setuju" sebesar 67,7% dan 64,6%., dimana Pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Pegawai diharapkan memiliki sikap kooperatif dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	TST %	TS %	RR %	S %	SS %
1.	Pegawai mencintai pekerjaannya.	-	-	43,1	38,5	18,5
2.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	1,5	35,4	49,2	13,8
3.	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan bidangnya.	-	-	21,5	60,0	18,5
4.	Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat di konsultasikan kepada pimpinan.	-	-	9,2	61,5	29,2
5.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	-	-	35,4	58,5	6,2
6.	Kualitas pekerjaan pegawai harus baik.	-	-	15,4	60,0	24,6
7.	Kualitas pekerjaan akan menentukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.	-	-	12,3	64,6	23,1
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	-	1,5	24,6	69,2	4,6
9.	Pegawai melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan atau pimpinan.	-	-	21,5	55,4	23,1
10.	Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat apresiasi dari pimpinan.	-	-	24,6	58,5	16,9

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada variabel Budaya Organisasi mayoritas responden manjawab "Setuju". Dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 7 dan 8, hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pertanyaan menjawab "Setuju" sebesar 64,5% dan 69,2%, dimana Kualitas

pekerjaan akan menentukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk Uji asumsi klasik peneliti menggunakan statistik untuk pengolahan datanya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, maka peneliti melakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas. Berikut adalah uji asumsi klasik variabel pendidikan (X_1), disiplin (X_2), proses kompetensi (X_3), dan kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan SPSS 20.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dimasudkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Uji Normalitas dimasudkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Berikut ini menggunakan perhitungan menggunakan tabel.

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

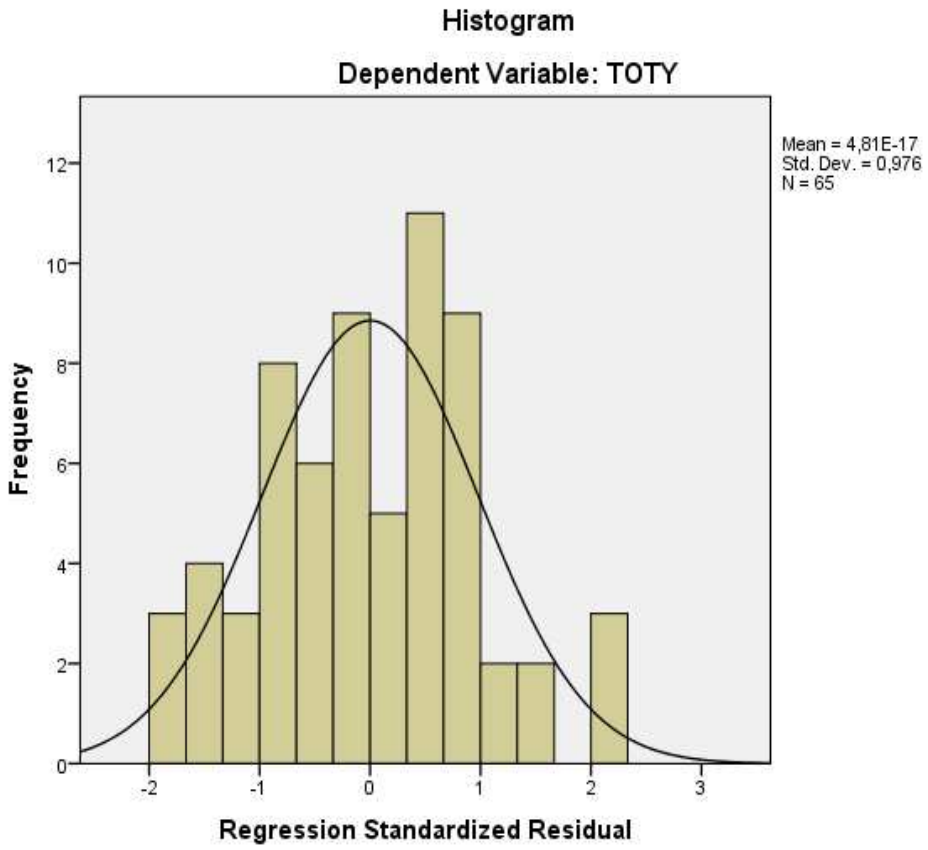
		TOTX1	TOTX2	TOTX3	TOTY
N		65	65	65	65
Normal Parameters[a,b]	Mean	38,91	38,60	38,83	39,29
	Std. Deviation	2,972	3,106	2,982	3,136
Most Extreme Differences	Absolute	,159	,136	,152	,112
	Positive	,159	,108	,152	,093
	Negative	-,112	-,136	-,123	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,283	1,095	1,224	,906
Asymp. Sig. (2-tailed)		,074	,181	,100	,385

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan sig untuk variabel pendidikan memiliki nilai 0,074, sig untuk variabel disiplin memiliki nilai 0,181, sig untuk variabel kompetensi memiliki nilai 0,100, sedangkan sig untuk variabel kinerja memiliki nilai 0,385. Karena nilai sig ketiga variabel > 0,05, maka variable pendidikan, disiplin, kompetensi dan kinerja pegawai memiliki distribusi data yang normal. Pada gambar 4.1 Uji normalitas (histogram) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut berbentuk seperti lonceng terbalik. Jadi dikatakan data berdistribusi normal.

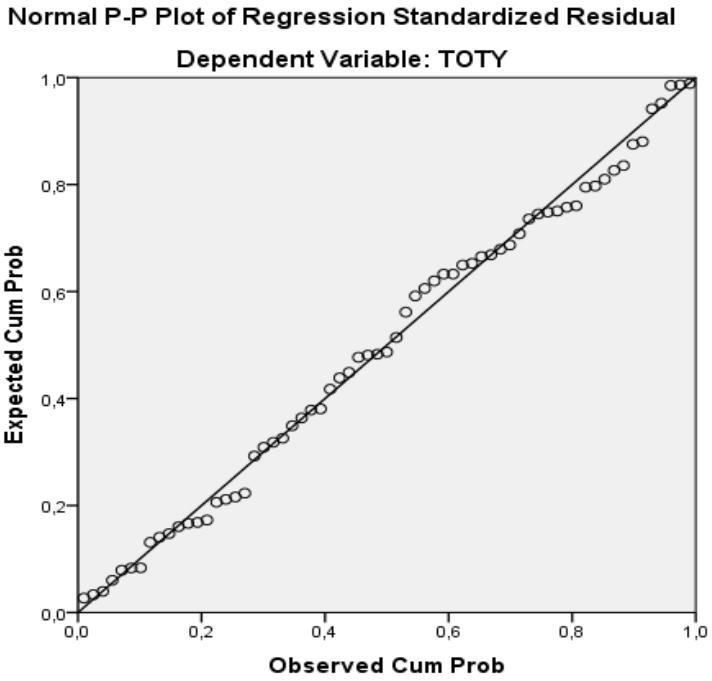
Gambar 4.1



Sumber; Hasil olahan data, tahun 2020

Data berdistribusi normal juga terbukti pada autput gambar 4.2 hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

Gambar 4.2



Sumber; hasil olahan data tahun 2020

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk

menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

Tabel 4.13
Pendidikan terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTY * TOTX1	Between Groups	(Combined)	208,784	12	17,399	2,151	,029
		Linearity	49,768	1	49,768	6,152	,000
		Deviation from Linearity	159,016	11	14,456	1,787	,080
	Within Groups		420,662	52	8,090		
	Total		629,446	64			

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2020

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.13 yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara pendidikan dan kinerja, nilai sig. pada kolom baris Linearity sebesar 0,000. Apabila nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 atau sig < 0,05 mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai sig. pada anova tabel memenuhi syarat linear.

Tabel 4.14
Disiplin terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTY * TOTX2	Between Groups	(Combined)	216,095	12	18,008	2,265	,021
		Linearity	55,177	1	55,177	6,941	,000
		Deviation from Linearity	160,918	11	14,629	1,840	,071
	Within Groups		413,352	52	7,949		
	Total		629,446	64			

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2020

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.14 yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara disiplin dan kinerja pegawai nilai sig. pada kolom baris Linearity sebesar 0,000. Apabila nilai sig. < 0,05 mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai sig. pada anova tabel memenuhi syarat linear.

Tabel 4.15
Kompetensi terhadap Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTY * TOTX3	Between Groups	(Combined)	127,065	12	10,589	1,096	,383
		Linearity	60,927	1	60,927	6,306	,001
		Deviation from Linearity	66,138	11	6,013	,622	,801
	Within Groups		502,381	52	9,661		
	Total		629,446	64			

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2020

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.15 yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara proses kompetensi dan kinerja pegawai nilai sig. pada kolom baris Linearity sebesar 0,001. Apabila nilai sig. < 0,05 mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai sig. pada anova tabel memenuhi syarat linear.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Model regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bagaimana peranan pendidikan, disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

Rumus yang digunakan adalah: Y = a + bX

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana
Pendidikan Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,749	4,977		5,575	,000		
TOTX1	,297	,128	,281	2,326	,023	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTY

$Y = 27.749 + 0,297X_{1,}$

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta X1 yang diperoleh 27.749. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel (X1) maka kinerja (Y) adalah sebesar 27.749. Nilai koefesien regresi mewakili variabel pendidikan yang diperoleh sebesar 0.297 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel pendidikan maka kinerja akan berubah berbanding lurus.

Tabel 4.17
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana
Disiplin Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,755	4,704		5,900	,000		
	TOTX2	,299	,121	,296	2,460	,017	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTY

$Y = 27.755 + 0,299X_2$,

Untuk konstanta X2 yang diperoleh 27.755. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel (X2) maka kinerja (Y) adalah sebesar 27.755. Nilai koefesien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0.299 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada X3 maka kinerja akan berubah berbanding lurus.

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana
Kompetensi Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,587	4,904		5,422	,000		
	TOTX3	,327	,126	,311	2,598	,012	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTY

$Y = 26.587 + 0,327X_3$

Selanjutnya nilai konstanta X3 yang diperoleh 26.587. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel (X3) maka kinerja (Y)

adalah sebesar 26.587. Nilai koefesien regresi mewakili variabel kompetensi yang diperoleh sebesar 0.327 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada proses kompetensi maka kinerja akan berubah berbanding lurus dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Koefisien Korelasi

Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat dari koefisien korelasi dimana $0<r^2<1$. Hal ini menunjukkan jika r^2 semakin dekat dengan -1, maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin kuat. Sebaliknya jika r^2 semakin dekat pada 0 maka pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) semakin lemah.

Tabel 4.19

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728[a]	,783	,143	2,903

a. Predictors: (Constant), TOTX3, TOTX2, TOTX1

b. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Hasil olah data, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.19 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan SPSS 20 *for windows*, variabel pendidikan (X1), disiplin (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y), nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 berada pada interval koefisien 0.60 – 0.799, yang berarti hubungan antara variabel pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja searah.

c. Uji t Parsial

1) Pengaruh Pendikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, berikut hasil perhitungan uji t;

Tabel 4.20
Hasil Uji t X_1 dan Y

Model		t	sig
1	(constant)	5.575	.000
	pendidikan	2.326	.023

a. Dependent variabel; kinerja
Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.326 > 0,679 (table uji t dapat dilihat pada lampiran) dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,002, berarti bahwa secara parsial variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, berikut hasil perhitungan uji t;

Tabel 4.21
Hasil Uji t X_2 dan Y

Model		t	sig
1	(constant)	5.900	.000
	disiplin	2.460	.017

a. Dependent variabel; kinerja
Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.460 > 0,679 dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,017, berarti bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, berikut hasil perhitungan uji t;

Tabel 4.22
Hasil Uji t X_3 dan Y

Model		t	sig
1	(constant)	5.422	.000
	kompetensi	2.598	.012

a. Dependent variabel; kinerja
Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel proses penilaian kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.598 > 0,679 dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,012, berarti bahwa secara parsial variable proses penilaian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima.

d. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh pendidikan, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 65 orang responden diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 4.23
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,537	6,727		2,161	,035		
	TOTX1	,167	,164	,159	1,020	,312	,553	1,807
	TOTX2	,281	,118	,279	2,394	,020	,987	1,013
	TOTX3	,190	,164	,181	1,157	,252	,549	1,821

a. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperopleh nilai $b_1 = 0,167$, $b_2 = 0,281$, $b_3 = 0,190$ dan nilai a = 14.537, kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 14.537 + 0,167X_1 + 0,281X_2 + 0,190\ X_3$. Arti persaman tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar a= 14.537 ini berarti bahwa apabila tidak ada pendidikan, disiplin, dan kompetensi maka kinerja

sebesar 14.537, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar b_1= 0,167 ini berarti setiap terjadi perbaikan satu satuan variabel pendidikan akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,167 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar b_2= 0,281 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel disiplin akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,281 satuan. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar b_3= 0,190 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variable kompetensi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,190 satuan.

e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan hasil data, diketahui nilai dari koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respons kinerja dengan semua variabel penjelas, X_1, X_2 dan X_3 atau pendidikan, disiplin, dan kompetensi. Dengan cara memasukkan nilai rekapan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefisien korelasi dan determinasi dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728[a]	,783	,143	2,903

a. Predictors: (Constant), TOTX3, TOTX2, TOTX1

b. Dependent Variable: TOTY

Sumber : Hasil pengolahan data, Tahun 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783 yang berarti bahwa 78,3% baiknya pendidikan, disiplin, dan kompetensi dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam pendidikan, disiplin, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar (100% - 78,3% = 21,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain seperti lingkungan kerja dan lain-lain.

f. Uji F

1) Pengaruh Pendidikan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk mengetahui komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 hasil sebagai berikut.

Tabel 4.25
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,136	2	52,068	6,145	,004[b]
	Residual	525,311	62	8,473		
	Total	629,446	64			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

Sumber; hasil pengolahan data, tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 6.145 dengan tingkat signifikansinya 0.000.

Dan f_{tabel} sebagai berikut :

: { (1-0.05) (dk pembilang = m) (dk penyebut = n-m-1)}

: { (0.95) (3) (65-3-1)}

: { (0.95) (3) (61) **:** 2,76

Ket : n : Jumlah sampel (65 *cases*)

Sig : 0.05 (5%)

m : Jumlah Variabel bebas

Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar = 6.145 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2,76 dan probabilitas (sig. 0.004) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

2) Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk mengetahui disiplin, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 hasil sebagai berikut.

Tabel 4.26
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,656	2	53,328	6,324	,003[b]
	Residual	522,791	62	8,432		
	Total	629,446	64			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX3, TOTX2

Sumber; hasil pengolahan data, tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 6.324 dengan tingkat signifikansinya 0.003.

Dan f_{tabel} sebagai berikut :

: { (1-0.05) (dk pembilang = m) (dk penyebut = n-m-1)}

: { (0.95) (3) (65-3-1)}

: { (0.95) (3) (61) **:** 2,76

Ket : n : Jumlah sampel (65 *cases*)

Sig : 0.05 (5%)

m : Jumlah Variabel bebas

Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar = 6.324 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.003) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

3) Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk mengetahui pendidikan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 hasil sebagai berikut.

Tabel 4.27
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,108	2	33,554	3,699	,000[b]
	Residual	562,338	62	9,070		
	Total	629,446	64			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX3, TOTX1

Sumber; hasil pengolahan data, tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 3.699 dengan tingkat signifikansinya 0.000.

Dan f_{tabel} sebagai berikut :

: { (1-0.05) (dk pembilang = m) (dk penyebut = n-m-1)}

: { (0.95) (3) (65-3-1)}

: { (0.95) (3) (61) **:** 2,76

Ket : n : Jumlah sampel (65 *cases*)

Sig : 0.05 (5%)

m : Jumlah Variabel bebas

Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar = 3.699 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

4) Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Untuk mengetahui pendidikan, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 hasil sebagai berikut.

Tabel 4.28
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,420	3	38,473	4,566	,000[b]
	Residual	514,026	61	8,427		
	Total	629,446	64			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX3, TOTX2, TOTX1

Sumber; hasil pengolahan data, tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 4.566 dengan tingkat signifikansinya 0.000.

Dan f_{tabel} sebagai berikut :

: { (1-0.05) (dk pembilang = m) (dk penyebut = n-m-1)}

: { (0.95) (3) (65-3-1)}

: { (0.95) (3) (61) **:** 2,76

Ket : n : Jumlah sampel (65 *cases*)

Sig : 0.05 (5%)

m : Jumlah Variabel bebas

Dikarenakan nilai f_{hitung} sebesar = 4.566 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan pendidikan, disiplin, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t, dapat dijelaskan bahwa variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.326 > 0,679 (table uji t dapat dilihat pada lampiran) dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,002, berarti bahwa secara parsial variabel pendidikan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima. Sejalan dengan pendapat menurut Sutrisno (2016:63) pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi perannnya di masa yang akan datang.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.460 > 0,679 dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,017, berarti bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 2.598 > 0,679 dengan dk = 61 (65-4) dan tingkat signifikan sig = 0,012, berarti bahwa secara parsial variable proses penilaian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima

Sejalan dengan pendapat menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

4. Pengaruh Pendidikan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Dari hasil analisis data diperoleh nilai f_{hitung} sebesar = 6.145 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2,76 dan probabilitas (sig. 0.004) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan

pendidikan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

.

5. Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Dari hasil analisis data diperoleh nilai f_{hitung} sebesar = 6.324 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.003) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

6. Pengaruh Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Nilai f_{hitung} sebesar = 3.699 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

.

7. Pengaruh Pendidikan, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara

Berdasarkan hasil perhitungan uji linear berganda, maka diperopleh nilai b_1 = 0,167, b_2 = 0,281, b_3 = 0,190 dan nilai a = 14.537, kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 14.537 + 0,167X_1 + 0,281X_2 + 0,190 X_3$. Arti persaman tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar a= 14.537 ini berarti bahwa apabila tidak ada pendidikan, disiplin, dan kompetensi maka kinerja sebesar 14.537, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar b_1= 0,167 ini berarti setiap terjadi perbaikan satu satuan variabel pendidikan akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,167 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar b_2= 0,281 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel disiplin akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,281 satuan. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar b_3= 0,190 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variable kompetensi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,190 satuan.

Selanjutnya dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783 yang berarti bahwa 78,3% baiknya pendidikan, disiplin, dan kompetensi dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam pendidikan, disiplin, dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar (100% - 78,3% = 21,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain seperti lingkungan kerja dan lain-lain.

Nilai f_{hitung} sebesar = 4.566 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76 dan probabilitas (sig. 0.000) lebih kecil atau kurang dari 0.05, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan pendidikan, disiplin, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

Data tersebut didukung hasil jawaban responden pada kuesioner, yaitu Pegawai diharapkan memiliki tujuan dalam bekerja. Pegawai diharapkan memiliki kemampuan memecahkan masalah secara efektif demi menunjang kinerja pegawai. Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diatasi dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai.

Fasilitas kerja yang diperoleh pegawai harus memadai. Pegawai membuat aktivitas yang telah direncanakan. Pegawai harus berkoordinasi dengan pimpinan mengenai autput hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dan Pegawai memiliki komitmen dalam bekerja. Pegawai melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasan atau pimpinan.

Sebagai dasar acuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya Grace Anne. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik RSU Sulawesi Utara". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan medik. Selanjutnya Motivasi Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan medik. Penelitian

yang dilakukan oleh Grace Anne berbeda dengan penelitian yang telah peneliti lakukan membuktikan bahwa pendidikan, disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Pengaruh ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 3.268 lebih besar 0,679. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 5.081 lebih besar 0,679.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel,}$ yaitu 6.697 lebih besar 0,679. Pendidikan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, dan nilai f_{hitung} sebesar = 19.419 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2,76.

Disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Pegawai

menjalankan tugas dan fungsi nya dengan baik, dan dibuktikan nilai f_{hitung} sebesar = 28.186 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76. Pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Nilai f_{hitung} sebesar = 23.863 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76.

Pendidikan, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara. Nilai f_{hitung} sebesar = 20.393 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2.76.

Implikasi manajemen dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi adalah variabel yang paling dominan diantara variabel pendidikan, disiplin dan kinerja. Oleh karena itu diperlukannya peningkatan pengawasan dalam memperbaiki pendidikan dan disiplin guna tercapainya kinerja yang maksimal.

B. Saran

Peneliti memberikan saran yang nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Musi Rawas Utara, sebagai berikut :

1. Saran Untuk Organisasi
   a. Dalam hal pendidikan, pimpinan diharapkan dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang harus sesuai dengan pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut.

b. Diterapkan pola keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman dalam mewujudkan terciptanya kedisiplinan pegawai.
c. Diharapkan pendistribusian pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Rawas Utara lebih merata.
d. Kinerja Pegawai dapat di upayakan dengan baik apabila Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapatkan apresiasi dari pimpinan. Serta diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya.

2. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Dalam Penelitian lanjutan mengenai pendidikan, disiplin, dan kompetensi disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Achmad. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Bintoro. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Donni, Juni Priansa. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.edisi revisi*. Bandung: Alfabeta.

Edison. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung : CV Alfabeta.

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Grup.

Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.

Farmila. (2014). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hutapea. (2018). *Dasar-dasar Manajemen.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

John, Soepriharto. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.*Yogyakarta: BFFE.

Manahan, Tampubolo. (2014). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priansa, Doni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.edisi revisi*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sobry, Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.

Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian Manajemen. Yogyakarta: Alfabeta.*

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Grup.

Tim. (2019). *Pedoman Penulisan Tesis*. Lubuklinggau: Pasca STIE-MURA.

Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

----------. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Wilson, Bangun. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Jurnal

Aharridla Royhan (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa.* Jurnal Vol 2 No 7.

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiartha Utama. (2012)**.** Jurnal: *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali.* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Jurnal Vol.4.

Andi Rasma. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha: Vol.4.

Dwi Puspita. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara Semarang*. Jurnal Vol 7.

Mulder. (2012). *"Developing comprehensive competence-based education and training – some practical guidelines". Journal of Agricultural Education and Extension, 18,* 3, pp. 305-314.

Mukrodi dan Komarudin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT.Asuransi Jiwa Mega Live*. Jurnal Vol 4 No 2.

Suyitno. (2017). *Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. Jurnal asian social science:*Vol 13 No 15.