

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LUBUKLINGGAU
BARAT LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Program Strara Satu
Pada Program Studi Manajemen**



**Oleh :
Eci Mercelina
NIM. 216.01.0037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU
TAHUN 2020**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PERUMBAH KEKAMATAN LUBUKLINGGAU
BARAT I KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :

ECI MERCELINA

NIM. 216.01.0037

Pembimbing I

Pembimbing II

Ngatijo, MM.

Hardi Mulyono, ST., MM.

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen

Suyadi, SE, MM.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI



Nama : Eona
NIM : 216.01.0037
Ketua Program Studi : Suyadi, SE, MM.
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Komisi Penguji

1. Ngatijo, MM. Ketua : (.....)
2. Hardi Mulyono, ST., MM. Sekretaris : (.....)
3. Dheo Rimbano, SE., M.Si. Anggota : (.....)

Mengetahui

Rektor Universitas Bina Insan

Dr. Sardiyo, MM.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SURAT PENYATAAN



Saya bertanda tangan di :

Nama : **ECI MERCELINA**
NIM : 216.01.0637
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil karya saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, September 2020
Penulis,

Eci Mercelina

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN UCAPAN TERIMAKASIH

MOTTO :

- Orang yang gagal adalah yang berhasil karena berani mengambil tantangan yang ada
- Jangan pernah menganggap seseorang itu rendah, karena setiap orang memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh orang lain
-



Sembah sujud kepada Allah SWT, Zat yang Maha Segalanya. Ba'dah Sholawat dan Salam buat junjungan segala umat nabi besar Muhammad, SAW

Ku ucapkan terima kasih kepada:

- Suamiku tercinta (Rafika Wandu) dan Buah hatiku (Rafisky Rahmad al Fariq) telah menemani selama ini
- Kedua orang tua saya, Bapak Indransyah dan ibu Sarmi, dan mertuaku (Ajimian dan Ajiria) terima kasih atas kesabaran serta doa-doa, nasehat-nasehat yang menjadi disiplin kerja dan semangat yang tak ternilai harganya. Jerih payah melebihi luasnya samudra dan luasnya alam semesta ini
- Untuk saudara-saudaraku terimakasih atas disiplin kerja yang diberikan sehingga skripsi ini bisa selesai
- Terimakasih kepada majelis Tarbiyatul Ummah yang memberikan pencerahan sehingga dapat menuju kepada kebaikan dalam kehidupan saya
- Dan teman-temanku (Elsa, Lusi, Febri, Vina, Masda) terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Ur best my friend
- Almamater tercinta

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Eci Mercelina(2020) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Skripsi prodi Manajemen (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Pembimbing I: Atitjo, MM, Pembimbing (II) Hardi Mulyono, ST., MM.



ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang diinginkan yaitu masih perlu perbaikan, inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang dan umpan balik yang diberikan belum membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Masalah pada penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 34 orang. Peneliti mengambil data primer sebagai sumber data yaitu pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian adalah ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11,205$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,092$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$. hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Kompetensi (X_1), dan variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu nilai $F_{hitung} = 91,702 > F_{tabel} = 3,33$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel semua variabel penelitian dapat diterima.

Katakunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Eci Mercelina (2020) *The Influence of Competency and Work Discipline on Employee Performance in the Office of the West Lubuklinggau I District, Lubuklinggau City. Undergraduate thesis (S1) program at Bina Insan Lubuklinggau University.* Advisor (I) Ngatijo, MM, Advisor (II) Hardi Mulyono, ST., MM.



ABSTRACT

Employee performance can be seen from the results of work that are not in accordance with the desired standards, namely still needing improvement, employee initiative in doing work is still lacking and the feedback given has not made employees enthusiastic about working. The problem in this research is whether there is an influence of competence and work discipline on performance at the Office of the West Lubuklinggau I District, Lubuklinggau City ?. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work discipline on performance at the Lubuklinggau Barat I District Office, Lubuklinggau City. The sample in this study were all employees as many as 34 people. Researchers took primary data as a source of data, namely the employees of the Lubuklinggau Barat I District Office of the City of Lubuklinggau. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Data analysis using the *f* test. The result of the research is that there is an effect of competence on employee performance in the District of Lubuklinggau Barat I, Lubuklinggau City, which shows that the value of $t_{count} = 11.205$ is greater than $t_{table} = 2.042$. This means that partially the competency variable has a significant effect on employee performance in the Lubuklinggau Barat I District, Lubuklinggau City. Discipline on employee performance in Lubuklinggau Barat I District, Lubuklinggau City, shows that the value of $t_{count} = 6,092$ is greater than $t_{table} = 2.042$. This means that partially the Discipline variable has a significant effect on employee performance in the West Lubuklinggau I District, Lubuklinggau City. Competence (X1), and the work discipline variable (X2) have a significant effect on performance (Y) at the Office of the West Lubuklinggau I District, Lubuklinggau City, namely the value of $F_{count} = 91.702 > F_{table} = 3.33$ this means that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that all variables research variables are acceptable.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran SWT, yang telah memberikan Berkah rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pembuatan Skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau"**.


Tujuan penelitian Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (SI) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas.

Pada Kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Sutanta, Ph.D selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau, yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini
3. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd. selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan disiplin kerja dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Yusuf, SE., M.Si.,Ph.D. selaku Dekan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan komunikasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Bapak Suyadi, SE., MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang  banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Ngatijo, MM., Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Hardi Mulyono, ST., MM. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Camat beserta staf Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau
9. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, September 2020

ECI MERCELINA

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|-----|
| Halaman Judul | i |
| Pengesahan Skripsi | ii |
| Lembar Persetujuan..... | iii |
| Motto dan Persembahan..... | iv |
| Abstrak..... | v |
| Riwayat Hidup..... | vi |
| Kata Pengantar..... | vii |
| Daftar isi..... | ix |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------------|---|
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.4. Batasan Masalah | 7 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 7 |

BAB II KAJIAN TEORITIK

| | |
|--|----|
| 2.1. Literatur | 8 |
| 2.1.1 Kompetensi | 8 |
| 2.1.2. Disiplin Kerja | 12 |
| 2.1.3. Kinerja | 17 |
| 2.2. Hasil Penelitian yang Relevan | 23 |
| 2.3. Kerangka Berpikir | 27 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 29 |
| 3.2. Desain Penelitian | 29 |
| 3.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel | 30 |
| 3.4. Populasi dan Sampel .. | 30 |
| 3.5. Sumber Data | 30 |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data | 32 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | |
|----------------------------------|----|
| 3.7. Instrumen Penelitian | 34 |
| 3.8. Uji Coba Instrumen | 34 |
| 3.9. Asumsi Klasik | 36 |
| 3.10. Teknik Analisis Data | 37 |



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-----------------------------|-----|
| 4.1. Hasil Penelitian | 41 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 108 |

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|-----|
| 5.1. Simpulan | 118 |
| 5.2. Saran..... | 119 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan | 29 |
| Tabel 3.2. Definisi Operasional | 30 |
| Tabel 3.4. Populasi dan Sampel | 31 |
| Tabel 3.3 Instrumen Penelitian..... | 34 |
| Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi | 50 |
| Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja | 51 |
| Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja | 52 |
| Tabel 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan | 57 |
| Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 4.6. Data Responden Berdasarkan Umur | 58 |
| Tabel 4.10. Data Responden Berdasarkan Pendidikan | 58 |
| Tabel 4.11 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja | 59 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|---------------------------------|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Berpikir |  | 27 |
| Gambar 4.1. Histogram normal | | 94 |
| Gambar 4.2. Normalitas P-P Plot | | 95 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Formulir Pengajuan

Lampiran 2. Mohon Izin Peneli

Lampiran 3. Izin Penelitian

Lampiran 4. Bagan Struktur Organisasi

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6. Kartu Konsultasi Skripsi





1.1 Latar Belakang Masalah

Pemberian layanan kepada masyarakat, diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang bisa dilihat dari prestasi kerjanya, sedangkan untuk rangka memperbaiki kinerja yang baik, maka bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah tercapainya maksud dan tujuan organisasi/instansinya sesuai visi dan misi. Dengan demikian kinerja dan kompetensi pegawai yang dimiliki, mempunyai peranan penting bagi organisasi/instansi untuk menciptakan produktivitas yang maksimal.

Berkenaan dengan semakin pentingnya posisi dan peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi, maka ia tidak sekedar dipakai sebagai alat pengatur, atau sekedar sebagai instrumen dalam rangka pencapaian tujuan, tetapi Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset organisasi yang tak ternilai harganya. Bahkan khususnya untuk menyebut sosok Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal digunakan terminologi *human capital*.

Berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, berkerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan yang diprakarsai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan ditentukan oleh pemimpin. Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebagai suatu instansi layanan publik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial. Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau biasanya mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin yang merupakan pilar utama dalam mewujudkan tujuan Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dituntut untuk memiliki pandangan dan disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hakikatnya, setiap pegawai menyadari bahwa kompetensi merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing – masing individu. Sebab, kompetensi yang baik akan melancarkan dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Gambaran di atas menjelaskan bahwa, problem mendasar dari Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau adalah layanan pegawai terhadap masyarakat secara baik, tidak lepas dari kompetensi dan motivasi. Seorang pimpinan yang baik dapat memengaruhi kompetensi dan kinerja pegawainya agar menjadi baik dari sebelumnya. Sebaliknya bila pemimpin kerjanya buruk akan menimbulkan ketidak puasan serta disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, juga tidak memuaskan masyarakat, dan warga yang dipimpinya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [1]. Kompetensi sangat penting bagi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan kompetensi yang dimilikinya dapat membuatnya lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat mencari solusi jika terdapat masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi adalah bagian penting dalam bekerja dimana pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa harus berkeluh kesah terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai adalah disiplin. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban [2]. Disiplin yang dimiliki oleh pegawai akan membuatnya menjadi lebih menghargai waktu dan mentaati peraturan, sehingga dengan disiplin yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan membuat pegawai bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kompetensi dan kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah proses meningkatkan keterampilan pegawai. Menurutnya, kinerja kerja sangat didukung oleh para pemimpin Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau karena dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus meningkatkan mutu pekerjaan di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Dengan demikian, kompetensi hanya bermanfaat dalam situasi para pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kurang berprestasi dalam keterampilan kerja, dan sekaligus mengurangi dampak negatif yang disebabkan kurangnya kemampuan dan pengalaman yang terbatas.



Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [1].

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan diketahui bahwa dari segi kompetensi yaitu masih ada sebagian pegawai belum memiliki kemampuan dalam menangani kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan SOP, peraturan, kebijakan dan keputusan yang lainnya dan masih ada sebagian pegawai yang kurang profesional dalam melakukan tugasnya.

Disiplin bahwa masih ada beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja dan masih ada pegawai yang mengulur waktu pekerjaan sehingga jalannya pekerjaan tidak sesuai dengan time schedule. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau pengguna jasa terkadang sedikit terlambat dikarenakan terkadang pegawai merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaannya yang tidak termotivasi, hal ini diakibatkan kurangnya motivasi dalam bekerja yang tentunya berakibat pada kedisiplinan pegawai yang dirasa kurang. Kelambanan dalam memberikan pelayanan tersebut menandakan bahwa masih kurangnya pegawai dalam berdisiplin dalam bekerja. Akibatnya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

masyarakat atau pengguna jasa lainnya mengeluh terhadap disiplin pegawai tersebut.



Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang diinginkan yaitu masih perlu perbaikan, inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang dan umpan balik yang diberikan belum membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka Peneliti berkesimpulan untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Kompetensi

- 1) Masih ada sebagian pegawai belum memiliki kemampuan dalam menangani kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada.
- 2) Masih ada sebagian pegawai yang kurang profesional dalam melakukan tugasnya.

1.2.2 Disiplin kerja

- 1) Masih ada beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja.
- 2) Masih ada pegawai yang mengulur waktu pekerjaan sehingga jalannya pekerjaan tidak sesuai dengan time *schedule*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.2.3 Kinerja

- 1) Hasil pekerjaan masih belum sesuai dengan standar yang diinginkan yaitu masih perlu perbaikan.
- 2) Tidak semua pegawai melakukan pekerjaan dengan kemauannya sendiri
- 3) Umpan balik yang diberikan belum membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.



1.3 Rumusan Masalah

- 1.3.1 Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?
- 1.3.2 Adakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?
- 1.3.3 Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membatasi hanya membatasi pada kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

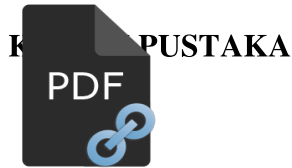
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
- 1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1.6.1 Bagi peneliti, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai
- 1.6.2 Bagi Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, diharapkan dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai
- 1.6.3 Bagi penelitian selanjutnya, menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut menjadi bahan rujukan berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.



2.1 Literatur

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [1]. Kompetensi adalah kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki [3]. Kompetensi adalah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan [5].

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan sesuai ketentuan yang ada.

2.1.1.2 Tujuan Kompetensi

Kompetensi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk, alasan kritis, kapasitas strategik, dan pengetahuan bisnis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan percaya diri, kontrol, fleksibel, berkepentingan, efektivitas, persuasi dan pengaruh
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antarpribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh [1].

Dari penjabaran tersebut maka Peneliti menyimpulkan bahwa, tujuan kompetensi pegawai meliputi penguasaan administratif dan pengembangan diri.

2.1.1.3 Metode Kompetensi

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui metode sebagai berikut:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan adalah mempekerjakan untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki ke dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat [1].



Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa, metode pembentukan kompetensi meliputi pengembangan dan pemeliharaan, kemampuan berpikir dan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada. Metode kompetensi dengan menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

2.1.1.4 Tahapan Kompetensi

Tahapan kompetensi pegawai dilalui melalui:

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuannya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan rasio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan yang selesai dan mencapai hasil.

3. Upaya agar dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki setelah memiliki kemampuan, mengamalkannya agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat[1].

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pegawai mampu menetapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif sesuai dengan standar kompetensi pegawai. Pegawai mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik masyarakat dan mekinerja mereka untuk belajar.

2.1.1.5 Indikator Kompetensi

Adapun indikator kompetensi yaitu:


- a) Mampu mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan
- b) Mampu mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan
- c) Mampu mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula
- d) Mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda [3].

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja



Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban [2].

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 [6].

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya [7].

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai biasa datang terlambat untuk bekerja, mengabaikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan m...indakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam t...ang tidak pantas [8].



Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito dalam [1] menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatannya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Rumusan Pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pegawai Negeri Sipil bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menyelenggarakan fungsi umum pemerintahan saja, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan. Dengan kata lain, maka pemerintah harus berfungsi sebagai administrator pemerintahan, pembangunan maupun pembinaan kemasyarakatan.

Dilihat dari segi birokrasi Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan birokrat yang bertujuan menyelenggarakan dan melaksanakan hasil keputusan politik pemerintah sepenuhnya, serta loyalitas yang tunggal melayani kepentingan umum, yaitu kepentingan warga negara Indonesia dan masyarakat Indonesia seutuhnya. Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 1 Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang No 43 Tahun 2012 dinyatakan Pegawai Negeri Sipil adalah : “Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disertai tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

2.1.2.3 Metode Disiplin Kerja

Metode disiplin pegawai merupakan suatu pekerjaan yang sangat kompleks, yang ditujukan untuk melaksanakan setiap kegiatan. Teknik yang dimaksud adalah bagaimana setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai hasil yang sempurna dengan mencapai efisiensi. Penggunaan daripada teknik ini tidak hanya untuk mencapai efisiensi, tetapi juga terhadap kualitas pekerjaannya dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

késeregaman daripada hasil yang diharapkan. Teknik ialah berhubungan dengan atau jalan bagaimana suatu kebijakan itu dilakukan.



Metode pencapaian kinerja pegawai biasanya dilakukan secara berkala, misalnya bulanan, kwartal, semester, atau satu tahun. Namun umumnya yang banyak digunakan adalah periode semesteran (6 bulan) dan tahunan (12 bulan). Dengan mengetahui sejauhmana pencapaian kinerja pegawai, maka manajemen organisasi dapat melakukan langkah-langkah penilaian dan evaluasi. Adapun “tujuan penilaian dan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui sejauhmana kapasitas kinerja yang telah dilakukan oleh pihak pegawai atau pimpinan di sebuah organisasi. Termasuk selanjutnya hasil penilaian tersebut dijadikan rekomendasi dalam mendukung keputusan” [9].

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa metode disiplin merupakan cara atau teknik yang dilakukan untuk meningkatkan kesadaran pribadi dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.4 Tahapan Disiplin Kerja

Terdapat dua tahapan disiplin pegawai dalam organisasi yaitu disiplin pegawai yang bersifat preventif dan bersifat korektif.

1. Disiplin Preventif

Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari

setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai

para pegawai berbuat negatif.



2. Disiplin Korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringan suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.[10]

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah sanksi disipliner terhadap pegawai yang benar-benar melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku.

3. Disiplin progresif [6]

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan penjabaran di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa indikator disimpulkan terdiri dari teladan pimpinan, balas jasa dan integritas.



2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan [5].

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang . Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang bertujuan untuk mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun [11].

Kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan *coaching*, dan penghargaan dan penguatan positif [1].

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keefektifan dalam bekerja [2].



2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja yang diambil dari tipe karakteristik sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu [1].

Tujuan kinerja yang diambil dari fokus yaitu :

- a. Mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk meraih sukses di lingkungan dewasa ini.
- b. Menyeleksi pengunjung kerja yang terbaik dan orang (pegawai) dengan potensi yang sangat potensi yang sangat besar.
- c. Merencana untuk memenuhi kebutuhan individual dan organisasi
- d. Memiliki kompetensi dan perolehan keterampilan
- e. Membayar untuk keterampilan
- f. Membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

g. Mengelola kinerja untuk peningkatan kompetensi [3].

Dari pendapat di atas dapat dikatakan, kinerja sebagai hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pegawai atau tim memiliki tujuan dalam memposisikan dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan komitmennya. Kinerja yang digerakkan manajemen akan menumbuhkan suatu budaya individu dan kelompok yang bertanggung jawab untuk mencapai peningkatan yang dapat diraih organisasi, pendorong perubahan, serta meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai.

2.1.3.3 Metode Kinerja

Menurut *satelite model*, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Kinerja sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan [1].

Metode kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas (*task performance*)
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*)
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*)[5]

Dari penjelasan di atas Peneliti menyimpulkan bahwa metode kinerja meliputi semangat, penambah pengetahuan, sisi positif, dan tingkat kesejahteraan pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3.4 Tahapan Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai proses maupun hasil pekerjaan, kinerja merupakan suatu indikator tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja [1]. Adapun proses [tahapan] kinerja, manajemen organisasi dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pekerjaan, melakukan *review* atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang di capai. Selanjutnya tahapan kinerja yaitu :

1. Kapasitas
2. Kesempatan
3. Kemauan [11]

Tahapan kinerja yaitu :

- a. Mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk meraih sukses di lingkungan dewasa ini.
- b. Menyeleksi pengunjuk kerja yang terbaik dan orang (pegawai) dengan potensi yang sangat potensial yang sangat besar.
- c. Merencana untuk memenuhi kebutuhan individual dan organisasi
- d. Memiliki kompetensi dan perolehan keterampilan
- e. Membayar untuk keterampilan
- f. Membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif
- g. Mengelola kinerja untuk peningkatan kompetensi [3].

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tahapan kinerja meliputi kesadaran diri, keinginan, dan harapan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Terdapat 7 (tujuan) indikator kinerja yaitu:



1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar , tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya.

4. Alat atau sarana

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

5. Kompetensi

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. Motif

Motif merupakan alasan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menejer motivasi kinerja kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menentang, menetapkan standar terjaukau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat [1].

Ada tujuh indikator kinerja, yaitu: tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Dua di antara ketujuh mempunyai peran yang sangat penting yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Namun kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik [12].

Berdasarkan penjelasan di atas Peneliti menyimpulkan indikator kinerja meliputi tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.2 Penelitian yang Relevan

Dalam penulisan ini, peneliti mengambil pertimbangan tesis sebagai berikut:



2.2.1 I Putu Ari Saputra (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa dan objeknya adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 103 orang dan sampel yang diambil berjumlah 82 orang, dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. [2]

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2.2.2 Dwi Indria Novita (2015) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. PT. Ratu Pola Bumi merupakan salah satu produsen tiang listrik beton dan tiang pancang beton dengan sistem prategang pertama di Indonesia dan mempunyai lokasi pabrik di Bandar Lampung - propinsi Lampung. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka PT. Ratu Pola Bumi berusaha agar pegawai mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kompetensinya dan menegakkan disiplin dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai, ketidaksesuaian kompetensi, dan disiplin kerja yang rendah. Ketiga masalah tersebut di atas diduga saling berpengaruh, sehingga ada dugaan bahwa rendahnya kinerja akibat pengaruh dari adanya ketidaksesuaian kompetensi dan rendahnya disiplin kerja. Rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Ratu Pola Bumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Ratu Pola Bumi. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows* versi 17.00. Penelitian ini menggunakan 150 responden. Hasil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda

menunjukkan bahwa variabel bebas dan kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Ratu Pola Bumi.[8]

- 2.2.3 *Ana Sriekaningsih. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. This study aims to verify and analyze the influence of competence and work motivation and organizational culture on organizational commitment and performance of the lecturer State University in East Kalimantan. Variables used in this study is the performance of lecturers as endogenous variables, organizational commitment as an intervening variable and there are three exogenous variables, the competence of lecturers, motivation and organizational culture. The number of samples multiplied by 5 to 10, and using 47 indicators in order to obtain $47 \times 5 = 235$ samples. The model used in the analysis of SEM (Structural Equation Modeling) which is operated by AMOS. The results of the analysis found that lecturers competence, motivation and organizational culture partially does not have a significant impact on organizational commitment with $p > 0.05$. Found that competence of lecturers, motivation and organizational culture partially have a significant effect on the performance of the lecturers at $p < 0.05$. While the organizational commitment does not have a*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

significant effect on the performance of the lecturers at the University of East Kalimantan $p > 0.05$. Competence, motivation and organizational culture *jointly* does not have a significant effect on the performance of lecturers through organizational commitment, it indicates that the organizational commitment variable does not become a mediating variable between competence, working motivation and organizational culture on performance at the Public University of East Kalimantan. To improve the performance of lecturers suggested for a highly concern to the competence, motivation and organizational culture. Expected that the educational institutions providing education and training aimed at gaining insight and knowledge of the faculty, to increase the motivation of lecturers by increasing employee motivation through training faculty.[13]

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3 Kerangka Berpikir

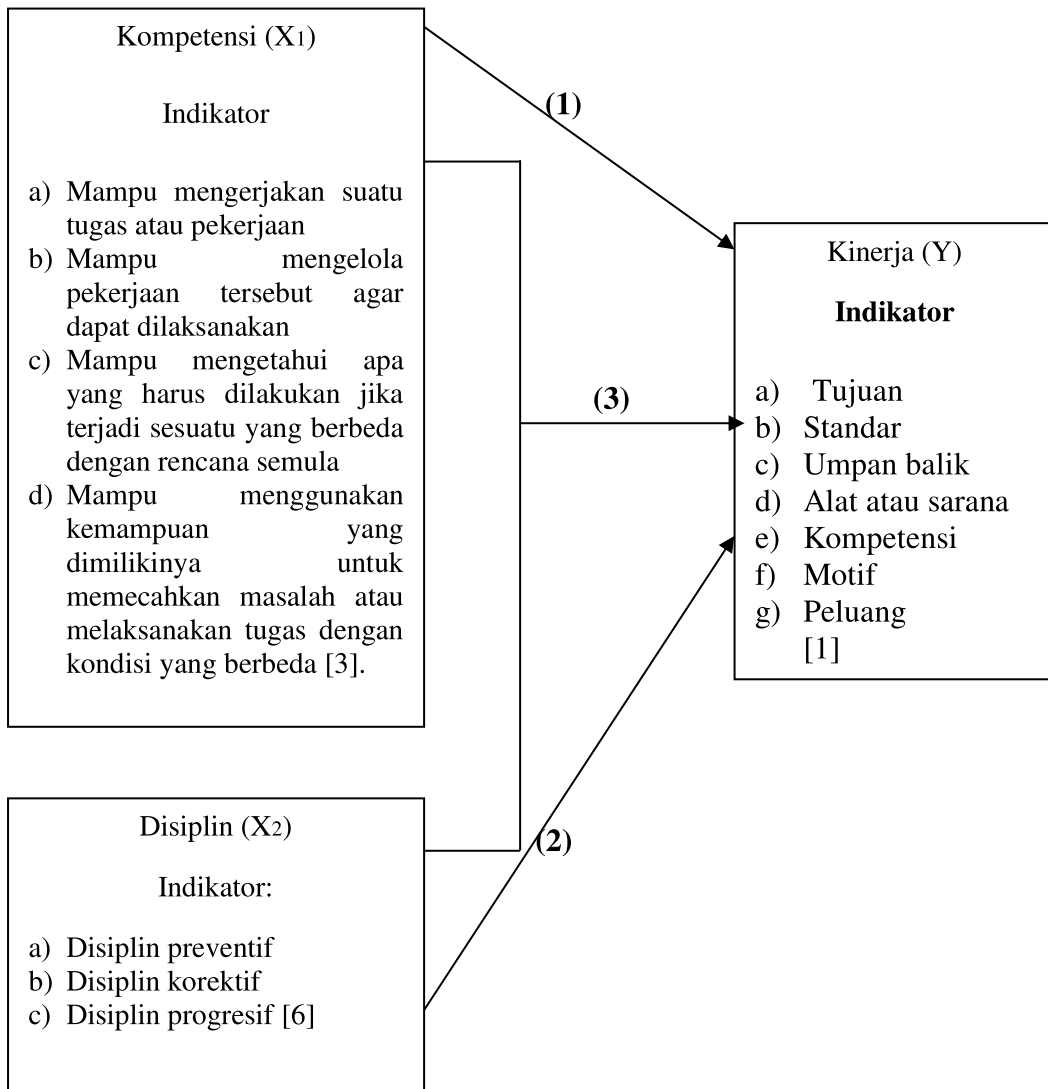
Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Par 2.1

Kerangka Berpikir

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 2.4.1 Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
- 2.4.2 Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
- 2.4.3 Diduga ada pengaruh antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

METODE PENELITIAN



3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau beralamat di Jalan Lapangan Perbaikin No. 01 Kelurahan Kayu Ara Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau Telp (0733) 701592.

3.1.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama tujuh bulan terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan September 2020

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan

| No | Jenis Kegiatan | Waktu Pelaksanaan / Bulan | | | | | | |
|----|--------------------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | | Mart | Apr | Mei | Jun | Jul | Ags | Sept |
| 1 | Pengajuan Judul dan persetujuan | | | | | | | |
| 2 | Persiapan Proposal | | | | | | | |
| 3 | Pembuatan dan Pengajuan Proposal | | | | | | | |
| 4 | Perbaikan Proposal | | | | | | | |
| 5 | Persetujuan Seminar Proposal | | | | | | | |
| 6 | Seminar Proposal | | | | | | | |
| 7 | Perbaikan setelah Seminar Proposal | | | | | | | |
| 8 | Pengumpulan dan Pengolahan data | | | | | | | |
| 9 | Pengajuan BAB I, II, III & Perbaikan | | | | | | | |
| 10 | Pengajuan BAB IV, V, & Perbaikan | | | | | | | |
| 11 | Ujian Skripsi | | | | | | | |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan konsep yang akan digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Desain atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan variabel yang saling memiliki pengaruh yaitu antara variabel memiliki unsur yang dipengaruhi dan mempengaruhi. Dalam penelitian ini akan menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kompetensi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dari penjabaran tersebut, maka penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian yaitu asosiatif yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Pengertian | Indikator |
|----|---------------------------------|---|---|
| 1 | Kompetensi (X ₁) | Kompetensi adalah kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki [3] | a) Mampu mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan b) Mampu mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan c) Mampu mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula d) Mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda [3]. |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | | |
|---|----------------------------|---|---|
| 2 | Disiplin (X ₂) | Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [6]. | a) Disiplin preventif b) Disiplin korektif c) Disiplin progresif [6] |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan <i>coaching</i> , dan penghargaan dan penguatan positif [1] | a) Tujuan b) Standar c) Umpan balik d) Alat atau sarana e) Kompetensi f) Motif g) Peluang [1] |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan subjek penelitian [14]. Populasi dalam penelitian ini adalah terdiri pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dan kelurahan yang ada dibawah naungan Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebanyak 34 orang.

Tabel 3.4. Populasi Penelitian

| No | Status | Jumlah |
|----|-------------------|--------|
| 1 | Pegawai Kecamatan | 26 |
| 2 | Pegawai Kelurahan | 8 |
| | Jumlah | 34 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang ada di dalam penelitian [14]. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 34 orang.



3.5 Sumber Data

Sumber data adalah sumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini [15]. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan beberapa metode di antaranya:

3.5.1 Data Primer

Data primer diperoleh dari wawancara langsung dengan subjek penelitian yang merupakan pemberi informasi dalam penelitian ini. Subjek penelitian terdiri dari 34 pegawai.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diambil dari studi dokumentasi. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti mengambil data primer sebagai sumber data yaitu pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.6 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode di antaranya



3.6.1 Observasi

Observasi adalah pengamatan terhadap objek yang akan dicatat datanya, dengan persiapan yang matang, dilengkapi dengan instrument tertentu[15]. Metode ini digunakan untuk melihat langsung pada disiplin pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

3.6.2 Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan secara lisan, dan pertanyaan yang diajukan telah dipersiapkan secara tuntas, dilengkapi dengan instrumennya [15]. Wawancara dilakukan langsung dengan pihak-pihak yang menjadi narasumber di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

3.6.3 Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [15]. Daftar pertanyaan yang telah disertai dengan alternatif jawaban yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.6.4 Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian[15]. Dalam hal ini adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang menyangkut objek penelitian. Adapun data yang diinginkan dalam hal ini adalah mengenai disiplin pegawai Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka yang menjadi alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket.

3.7 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan instrument di dalam penelitian ini terdiri dari 42 item, yang mencakup: 12 item variabel kompetensi, 9 item variabel kinerja dan 21 item variabel kinerja. Adapun variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4. Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Butir soal | Jumlah |
|----|------------|---|------------|--------|
| 1 | Kompetensi | a) Mampu mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan | 3 | 12 |
| | | b) Mampu mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan | 3 | |
| | | c) Mampu mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula | 3 | |
| | | d) Mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda [3]. | 3 | |
| 2 | Disiplin | 1. Disiplin preventif | 3 | 9 |
| | | 2. Disiplin korektif | 3 | |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | | | |
|---|---------|---|---------------------------------|----|
| | | 3. Disiplin progresif [6] | 3 | |
| 3 | Kinerja | 1.  2. 3. alik 4. sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang [1] | 3 3 3 3 3 3 3 | 21 |
| | Jumlah | | | 42 |

3.8 Uji Coba Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur [14]. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Koefisien validitas untuk seleksi item pada tes yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari item-item. Pegawai yang diberikan kuesioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad [14]$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

N : Jumlah subjek

X : Skor butir soal

Y : Skor total

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa walaupun diujikan di tempat lain dan waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama [14]. Dengan memahami tehnik-tehnik yang telah dikemukakan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya. Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad [14]$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas tes yang dicari

n : banyak butir soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians skor tiap butir soal

σ_t^2 : varians skor tot

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan adalah uji Liliefors dan uji One Sample Kolmogorov

Smirnov.



Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus

yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat

dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad [14]$$

Keterangan:

χ^2 : Perceive Quality Chi-kuadrat yang dicari

f_o : frekuensi dari hasil observasi

f_h : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya χ^2_{hitung} dibandingkan dengan χ^2_{tabel} dengan derajat kebebasan = J-1, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika Perceive Quality $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Linearitas

Analisis regresi linearitas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad [14]$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

a = Titik Potong

b_1, b_2 = Koefisien Regresi



3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi , kinerja (X) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja pegawai (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e \quad [14]$$

Dimana :

Y = kompetensi, disiplin kerja

X = kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *error term*

3.10.2 Koefisien Korelasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Koefisien korelasi adalah mencari hubungan antara variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja) variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan rumus *product moment* [14] sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad [14]$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi
- N : Jumlah subjek
- X : variabel bebas
- Y : variabel terikat

3.10.3 Uji t

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} [15] dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad [15]$$

Keterangan :

- r = Nilai koefisien korelasi
- n = Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$).

Kaidah keputusannya adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti diterima sebaliknya $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti tidak diterima atau ditolak. Uji t dikatakan signifikan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sedangkan uji t tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.10.4 Regresi berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad [14]$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = kompetensi

X_2 = disiplin kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = *error*

Diuji pada signifikan level $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan 95%.

3.10.5 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk menghitung keeratan hubungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad [13]$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Determinasi

b_1 = Koefisien Korelasi kompetensi

b_2 = Korelasi disiplin kerja

X_1 = kompetensi

X_2 = disiplin kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Y = Kinerja

3.10.6 Uji f

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} [14]

Rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad [14]$$

Dimana :

R^2 : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah responden

Jika : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0 artinya tidak signifikan

$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}$ (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1. Gambaran Umum Objek

4.1.1. Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

a. Kedudukan

Kecamatan Lubuklinggau Barat I adalah 54,81 Km², Penduduk Kota Lubuklinggau, pada tahun 2010 berdasarkan pengumpulan laporan kependudukan setiap kecamatan yaitu sebesar 201.308 jiwa yang terdiri dari 100.924 jiwa berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 50,13 % dari jumlah keseluruhan penduduk Kota Lubuklinggau, sedangkan penduduk berjenis kelamin perempuan berjumlah 100.384 jiwa atau sebesar 49,87 % dari total penduduk di Kecamatan Lubuklinggau Barat I. Dengan demikian, berdasarkan data tersebut jumlah penduduk berjenis kelamin laki-laki hampir berimbang dengan jumlah penduduk berjenis kelamin perempuan.

Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I dipimpin oleh camat yang berada dibawah tanggung jawab pemerintah Kota Lubuklinggau, dalam hal ini Walikota Lubuklinggau, yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam bidang pemerintahan yang ada di Kota Lubuklinggau. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Kecamatan merupakan Perangkat Daerah Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu, dan dipimpin oleh Camat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 2) Camat sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berkedudukan sebagaimana koordinator penyelenggara pemerintahan di wilayah kerjanya, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah

b. Susunan Organisasi

Adapun susunan organisasi kecamatan

1. Besaran Susunan Organisasi Kecamatan terdiri dari:
 - A. Kecamatan
 - B. Seketariat Kecamatan, membawahkan
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan
 2. Sub Bagian Keuangan
 - C. Seksi pemerintah
 - D. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
 - E. Seksi Pemerdayaan Masyarakat
 - F. Seksi Kesejahteraan Sosial
 - G. Seksi Playanan Umum
 - H. Kelurahan dan
 - I. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Bagan Susunan Organisasi Kecamatan sebagaimna tercantum dalam lampiran 1 yang merupakn bagian tidak terpisahkan dari peraturan walikota ini.

c. Uraian Tugas dan Fungsi

Guna menjalankan kegiatan pemerintahan, maka tugas pokok dan fungsi menjadi acuan dalam pengerjaan tugas. Tugas pokok dan fungsi camat dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pegawai kantor Camat Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau tertera pada

Peraturan Walikota Lubuklinggau Nomor : 234 Tahun 2016 sebagai berikut:

Kecamatan sebagaimana tertera dalam Pasal 3 ayat (1) mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- 2) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan peraturan Walikota, pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum dan penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
- 3) membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Kelurahan;
- 4) melaksanakan urusan pemerintahan yang ada di Kecamatan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah;
- 5) pelaksanaan administrasi kecamatan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sekretariat Kecamatan, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. melaksanakan koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan tugas Kecamatan;
- b. penyelenggaraan urusan administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga dan hubungan masyarakat;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. penyelenggaraan urusan perencanaan dan penatausahaan keuangan Kecamatan;
- d. pelaksanaan koordinasi pelaksanaan pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Kecamatan;
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.



Sub Bagian Umum, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga dan kehumasan;
- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga dan kehumasan;
- c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga dan kehumasan;
- d. pengawasan dan pengendalian pelaksanaan di bidang administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga dan kehumasan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang perencanaan dan keuangan;
- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang perencanaan, tata usaha keuangan, evaluasi dan pelaporan progam Kecamatan;
- c. pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang perencanaan, tata usaha keuangan, evaluasi dan pelaporan progam Kecamatan;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. pengendalian pelaksanaan perencanaan, tata usaha keuangan, evaluasi dan pelaporan progam Kecamatan
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.



Seksi Pemerintahan, mempunyai tugas sebagai berikut :


- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang tata pemerintahan;
- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang tata pemerintahan, koordinasi pembinaan dan pengendalian pemanfaatan tata ruang di wilayah Kecamatan dan penyelenggaraan administrasi pajak bumi dan bangunan.;
- c. pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah / Instansi lain di bidang tata pemerintahan di wilayah Kecamatan;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pembantuan perangkat Kecamatan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Seksi Ketentraman dan Ketertiban, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang ketentraman dan ketertiban umum;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang pelayanan administrasi, pemeliharaan  binaan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kerjanya;
- c. pelaksanaan koordinasi dengan Perangkat Daerah / Instansi lain di bidang ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kerjanya;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pembantuan perangkat Kecamatan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Seksi Pemberdayaan Masyarakat, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang pemberdayaan masyarakat;
- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang pelayanan administrasi, pemberdayaan lembaga kemasyarakatan, pembinaan kesejahteraan keluarga dan peningkatan peran serta masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan;
- c. pengkoordinasian peningkatan partisipasi dan swadaya masyarakat dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan pembangunan, peningkatan kualitas lingkungan dan permukiman;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pembantuan perangkat Kecamatan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Seksi Kesejahteraan Sosial, mempunyai tugas sebagai berikut



- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang keagamaan, bantuan sosial, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di bidang keagamaan, bantuan sosial, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
- c. pengkoordinasian peningkatan partisipasi masyarakat di bidang keagamaan, sosial, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat;
- d. pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pembantuan perangkat Kecamatan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Seksi Pelayanan Umum, mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. penyusunan rencana program, kegiatan dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan kekayaan dan inventaris Kelurahan, sarana dan prasarana pelayanan umum dan pelayanan administrasi umum masyarakat;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. pelaksanaan norma, standar prosedur dan kriteria di di bidang pengelolaan kekayaan dan inventaris Kelurahan, sarana dan prasarana pelayanan umum dan layanan administrasi umum perangkat;
- c. pengkoordinasian peningkatan partisipasi masyarakat di bidang pemeliharaan inventaris Kelurahan, sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat;
- d. pelaksanaan koordinasi, pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas pembantuan perangkat Kecamatan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Perangkat kecamatan yang dimaksud dalam Pasal 4, terdiri dari beberapa kelurahan.

(1) Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang berkedudukan di wilayah Kecamatan.

(2) Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

d. Struktur Organisasi

Besaran Susunan Organisasi Kelurahan terdiri dari :

- 1) Lurah;
- 2) Sekretariat Kelurahan;
- 3) Seksi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban;

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- 4) Seksi Pemberdayaan Masyarakat;
- 5) Seksi Pelayanan Umum dan Keterampilan Sosial; dan
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional



Lebih jelasnya struktur organisasi kantor Camat Lubuklinggau Barat I dapat dilihat pada gambar berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



4.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji coba peneliti lakukan pada kantor Camat Lubuklinggau Barat II dengan mengambil 20 orang sebagai responden.

4.1.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat indikator yang membentuk konsep dapat mewakili variabel yang dibentuk dalam penelitian. validitas terhadap keseluruhan data responden penelitian ini tersaji pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_1)

| No | Pertanyaan | r hitung | r table | Keterangan |
|----|--|----------|-------------------------------|------------|
| | | | ($\alpha = 0,05$) : N=20 | |
| 1 | Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh. | 0,676 | 0,444 | Valid |
| 2 | Bersikap profesional dalam mengerjakan pekerjaan. | 0,853 | 0,444 | Valid |
| 3 | Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggungjawab. | 0,676 | 0,444 | Valid |
| 4 | Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada didalam bekerja. | 0,787 | 0,444 | Valid |
| 5 | Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya. | 0,771 | 0,444 | Valid |
| 6 | Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. | 0,688 | 0,444 | Valid |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 7 | Melakukan analisis bobot pekerjaan yang diberikan. | 0,853 | 0,444 | Valid |
| 8 | Mempersiapkan alternatif pada hambatan dalam pekerjaan. | 0,803 | 0,444 | Valid |
| 9 | Membuat rencana cara kerja. | 0,710 | 0,444 | Valid |
| 10 | Mempunyai perencanaan (<i>scudle</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,771 | 0,444 | Valid |
| 11 | Mempunyai perencanaan (<i>scudle</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan. | 0,586 | 0,444 | Valid |
| 12 | Menganalisis ketercapaian target yang telah direncanakan. | 0,664 | 0,444 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data, Th 2020, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa variabel kompetensi berdasarkan uji coba di atas, sebanyak 12 item soal pertanyaan semuanya di atas taraf signifiikan yaitu 0,444.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Disiplin (X₂)

| No | Pertanyaan | r <i>hitung</i> | Rtabel | Keterangan |
|----|---|--------------------|-------------------------------|------------|
| | | | ($\alpha = 0,05$) : N=20 | |
| 1 | Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada. | 0,788 | 0,444 | Valid |
| 2 | Mentaati peraturan yang ada di dalam intansi. | 0,666 | 0,444 | Valid |
| 3 | Berusaha untuk menjalankan peraturan yang ada. | 0,788 | 0,444 | Valid |
| 4 | Berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dibuat. | 0,433 | 0,444 | Valid |
| 5 | Memiliki tekad dalam diri untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat. | 0,885 | 0,444 | Valid |
| 6 | Mempertanggungjawabkan kesalahan yang diperbuat. | 0,788 | 0,444 | Valid |
| 7 | Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. | 0,885 | 0,444 | Valid |
| 8 | Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama. | 0,885 | 0,444 | Valid |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|
| 9 | Memperbaiki sikap dan tingkah laku dalam bergaul dan menyelesaikan tugas. | 0,666 | 0,444 | Valid |
|---|---|-------|-------|-------|

Sumber : Hasil Data, Th 2020, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa variabel disiplin berdasarkan uji coba di atas, sebanyak 9 item soal pertanyaan semuanya di atas taraf signifiikan yaitu 0,444. Angka hasil validitas di atas *r*tabel yaitu 0,444. menunjukkan semuanya di atas taraf signifikian dan dapat dinyatakan bisa dipakai sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

| No | Pertanyaan | <i>r</i> hitung | <i>R</i> table | Keterangan |
|----|---|-----------------|-------------------------------|------------|
| | | | ($\alpha = 0,05$) : N=20 | |
| 1 | Berusaha agar hasil pekerjaan mencapai tujuan yang diinginkan. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 2 | Mempedomani tujuan yang diinginkan dalam bekerja. | 0,671 | 0,444 | Valid |
| 3 | Memahami tujuan kinerja yang diinginkan. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 4 | Memahami standar yang ditetapkan dalam mencapai hasil kerja. | 0,763 | 0,444 | Valid |
| 5 | Memperbaiki kembali pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diinginkan. | 0,806 | 0,444 | Valid |
| 6 | Menjadi standar untuk acuan dalam mencapai kinerja yang diinginkan. | 0,464 | 0,444 | Valid |
| 7 | Berusaha agar hasil kerja lebih baik dari sebelumnya. | 0,806 | 0,444 | Valid |
| 8 | Memberikan hasil kerja yang sesuai dengan gaji yang diterima. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 9 | Berusaha agar hasil kerja terus meningkat menuju kesempurnaan. | 0,671 | 0,444 | Valid |
| 10 | Mempergunakan fasilitas untuk menghasilkan kinerja yang baik. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 11 | Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan. | 0,763 | 0,444 | Valid |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | | | |
|----|--|-------|-------|-------|
| 12 | Tidak mengeluh dengan fasilitas yang ada. | 0,806 | 0,444 | Valid |
| 13 | Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya. | 0,464 | 0,444 | Valid |
| 14 | Berusaha untuk meningkatkan kompetensi untuk memperbaik hasil kerja. | 0,806 | 0,444 | Valid |
| 15 | Terus mempergunakan potensi diri dalam bekerja. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 16 | Memiliki alasan yang kuat untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik. | 0,671 | 0,444 | Valid |
| 17 | Memiliki waktu untuk meningkatkan potensinya. | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 18 | Berusaha agar mendapatkan penghargaan dalam bekerja. | 0,763 | 0,444 | Valid |
| 19 | Dapat melihat peluang agar dapat meningkatkan jenjang kerja | 0,806 | 0,444 | Valid |
| 20 | Memfaatkan peluang agar mendapatkan promosi jabatan. | 0,464 | 0,444 | Valid |
| 21 | Dapat mempergunakan peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik. | 0,806 | 0,444 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data, Th 2020, SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa variabel kinerja berdasarkan uji coba di atas, sebanyak 21 item soal pertanyaan semuanya di atas taraf signifiikan yaitu 0,444. Angka hasil validitas di atas *rtabel* yaitu 0,444. menunjukkan semuanya di atas taraf signifikan dan dapat dinyatakan bisa dipakai sebagai instrumen penelitian.

4.1.2.4. Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsisten alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan kemudian dibandingkan dengan *rtabel* Dari hasil olahan data dengan menggunakan uji Disiplin analysis menunjukkan bahwa semua data dapat dinyatakan reliabel, ini dilihat dari *rtabel* dengan tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikan 5% dan kriteria perhitungan r_{tabel} $df = 20$. Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilita

| No | Kode Variabel | Crobach Alpha Spearman | r hitung | Reliabilitas |
|----|------------------------------|------------------------|----------|--------------|
| 1 | Kompetensi (X ₁) | 0.942 | 0,444 | Reliabel |
| 2 | Disiplin (X ₂) | 0.927 | 0,444 | Reliabel |
| 3 | Kinerja (Y) | 0.957 | 0,444 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22.

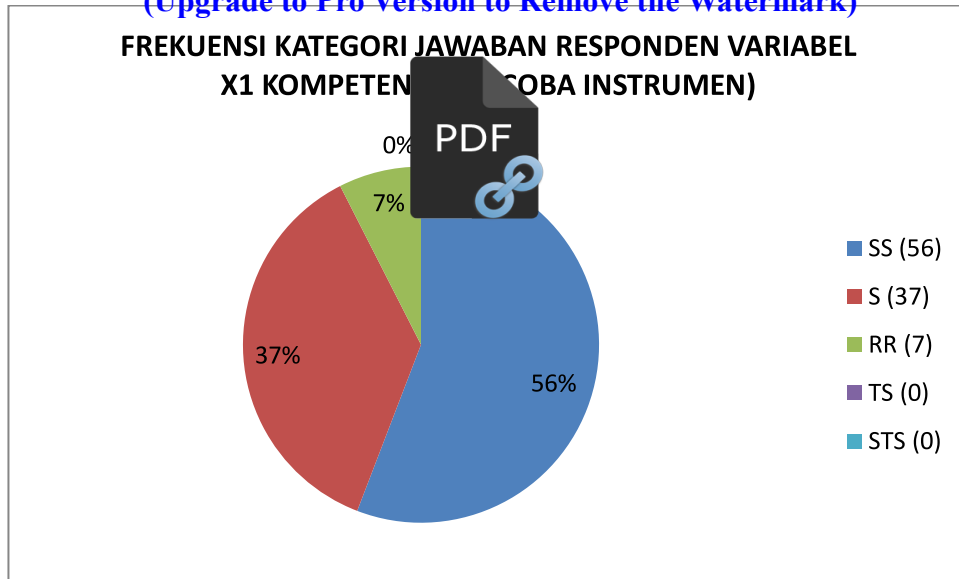
Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa hasil realibilitas lebih besar dari pada taraf signifikan yaitu lebih dari 0,444 yaitu nilai *crobach alfa* kompetensi (X₁) sebesar 0,942. Hasil realibilitas lebih besar dari pada taraf signifikan yaitu lebih dari 0,444 yaitu variabel disiplin (X₂) sebesar 0.927 dan hasil realibilitas lebih besar dari pada taraf signifikan yaitu lebih dari 0,444 yaitu kinerja (Y) sebesar 0,957. Dari ketiga variabel tersebut dikatakan *crobach alfa* karena nilai reliabel diatas r_{tabel} .

4.1 4.3. Frekuensi Pilihan Jawaban Responden *Chart Pie* (Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau)

Gambar 4.1 Diagram Bulat / *Pie Chart* Variabel Kompetensi (X₁)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

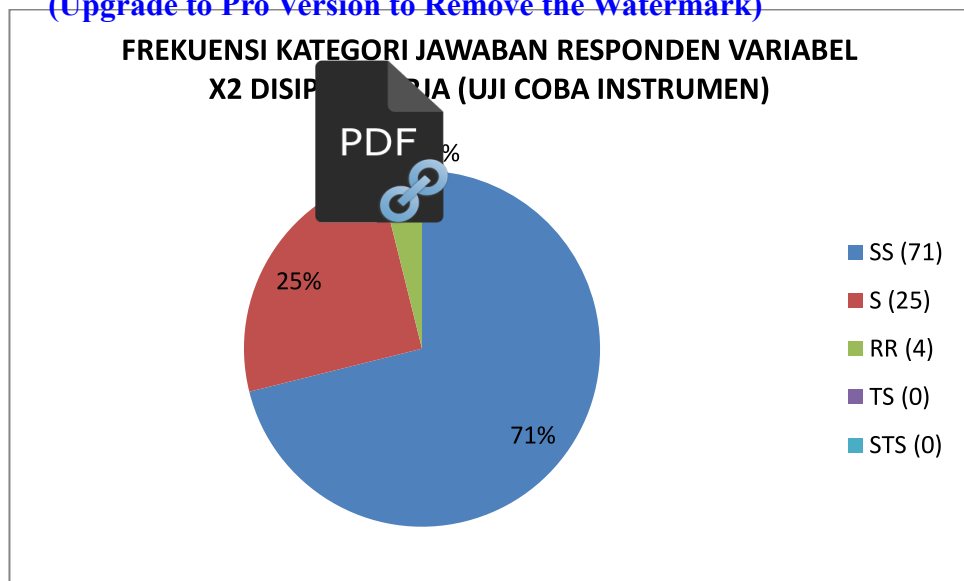


Berdasarkan gambar *pie chart* diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel kompetensi (uji coba instrument) pada kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau untuk pilihan SS dengan skor 101 jawaban (56%), pilihan S dengan skor 79 jawaban (44%), pilihan RR dengan skor 0 jawaban (0%), sedangkan untuk pilihan TS dan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel X₁ kompetensi (uji coba instrument) adalah sangat setuju dengan persentase jawaban 56% yaitu sebanyak 101 pilihan jawaban sangat setuju dari 20 responden terdiri dari 12 pernyataan.

Gambar 4.2 Diagram Bulat / *Pie Chart* Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

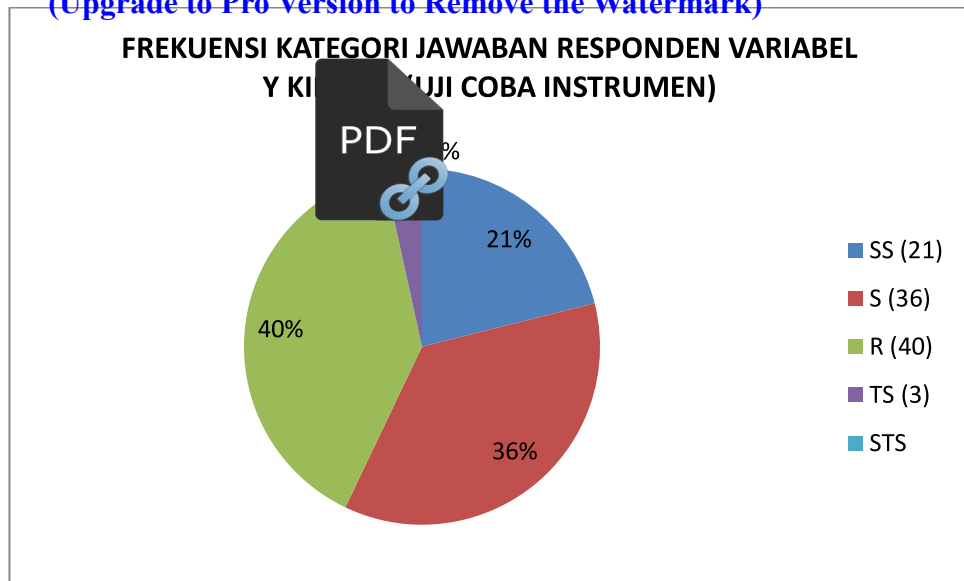


Berdasarkan gambar *pie chart* diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel disiplin kerja (uji coba instrument) pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten musi rawas untuk pilihan SS dengan skor 128 jawaban (71%), pilihan S dengan skor 45 jawaban (25%), pilihan RR dengan skor 7 jawaban (4%), sedangkan untuk pilihan TS dan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel X₂ disiplin kerja (uji coba instrument) adalah setuju dengan persentase jawaban 59% yaitu sebanyak 80 pilihan jawaban setuju dari 20 responden terdiri dari 9 pernyataan.

Gambar 4.3 Diagram Bulat / *Pie Chart* Variabel Kinerja (Y)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Berdasarkan gambar pie chart diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel kinerja (uji coba instrument) pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten musi rawas untuk pilihan SS dengan skor 55 jawaban (21%), pilihan S dengan skor 95 jawaban (36%), pilihan RR dengan skor 107 jawaban (40%), sedangkan untuk pilihan TS dengan skor 9 jawaban (3%), dan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel Y kinerja (uji coba instrument) adalah setuju dengan persentase jawaban 47% yaitu sebanyak 148 pilihan jawaban setuju dari 20 responden terdiri dari 21 pernyataan.

4.4. Analisis Deskriptif Identitas Responden

Analisis Deskriptif Identitas data frekuensi dari responden yang terdiri dari jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden peneliti yang terdiri dari 34 orang, kemudian dibuat frekuensi dengan menggunakan software computer SPSS 22.0 *for windows*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.1 Persentase Status Perkawinan Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai status perkawinan responden dapat dilihat pada table 4.5 di bawah



Tabel 4.5. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| | | Status Pekerjaan | |
|-------|-------------|------------------|---------|
| | | Frequency | Percent |
| | Kawin | 26 | 76,5 |
| Valid | Belum Kawin | 8 | 23,5 |
| | Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari tabel 4.5. diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden dengan status kawin sebanyak 26 orang atau sebesar 76,5% dan responden belum kawin sebanyak 8 orang atau sebesar 23,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden ber status kawin yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 76,5%.

4.3.2 Persentase Jenis Kelamin Responden

Gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada table 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|
| | Laki-laki | 8 | 23,5 |
| Valid | Perempuan | 26 | 76,5 |
| | Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari tabel 4.6. diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang atau sebesar 23,5% dan responden perempuan sebanyak 26 orang atau sebesar 76,5%.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar

4.3.3 Persebaran Umur Responden

Gambaran umur responden dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini.

Table 4.7. Data Responden Berdasarkan umur

| | Frequency | Percent |
|------------------|-----------|---------|
| Valid 20 – 30 th | 7 | 20,6 |
| 31– 40 th | 17 | 50,0 |
| 41 – 50 th | 10 | 29,4 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa usia responden paling sebesar 20,6% (7 orang) berusia 20-30 tahun, sebesar 50% (17 orang) berusia 31– 40 tahun dan sebesar 29,4% (10 orang) berusia 41 – 50 tahun. Jadi, sebagian besar

4.3.4 Persentase Pendidikan Responden.

Gambaran responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Table 4.8. Data Responden Berdasarkan pendidikan

| | Frequency | Percent |
|-----------|-----------|---------|
| Valid SMA | 2 | 5,9 |
| D3 | 14 | 41,2 |
| S1 | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan responden paling banyak sebesar 52,9% (18 orang), pendidikan D3 sebanyak 14 orang (41,2%) dan 2 orang (5,9%) berpendidikan SMA sederajat.

4.3.4 Persentase Masa Kerja Responden.

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini.

Table 4.9. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | Frequency | Percent |
|--------------|-----------|---------|
| < 3 th | 7 | 20,6 |
| 4-6 th | 11 | 32,4 |
| Valid 7-9 th | 9 | 26,5 |
| > 10 th | 7 | 20,6 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa golongan/pangkat responden yaitu ≤ 3 tahun sebanyak 7 responden (20,6%), 4-6 tahun sebanyak 11 responden (32,4%), 7-9 tahun sebanyak 9 responden (26,5%) dan ≥ 10 tahun sebanyak 7 responden (20,6%).

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan variabel kompetensi dan kompetensi terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, Berdasarkan data lapangan yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diperoleh dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang responden pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Kota Lubuklinggau.



4.4.1 Frekuensi Jawaban Kompetensi (X1)

Untuk mengetahui masing – masing jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 *For Window*, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan *skala likert* sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju skor = 5
- b. S : Setuju skor = 4
- c. R : Ragu-ragu skor = 3
- d. TS : Tidak Setuju skor = 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju skor = 1

Tabel 4.10. Pertanyaan 1 Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 1 | 2,9 |
| Valid Setuju | 14 | 41,2 |
| Valid Sangat Setuju | 19 | 55,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel 4.10 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Berusaha mengerjakan tugas tanpa mengeluh, sebanyak 19 responden (55,9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (2,9%) menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari jawaban di atas dapat diketahui bahwa pegawai menyatakan sangat

Berusaha mengerjakan tugas yang mengeluh dengan jawaban terbanyak mencapai 19 responden (55,9%)



Tabel 4.11. Pertanyaan 2 Bersikap profesional dalam mengerjakan pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 11 | 32,4 |
| Sangat Setuju | 19 | 55,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel 4.11. di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Bersikap profesional dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 19 responden (55,9%) yang menyatakan sangat setuju, 11 responden (32,4%) yang menyatakan setuju, 4 responden (11,8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari jawaban di atas dapat dipahami bahwa responden sangat setuju bersikap profesional dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 19 responden (55,9%).

Tabel 4.12. Pertanyaan 3 Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggungjawab

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 21 | 61,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mer menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggungjawab, sebanyak 21 (61,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (29,4%) menjawab setuju, sebanyak 3 orang (8,8%) menjawab ragu-ragu, 0 responden (0%) yang menyatakan kurang setuju, dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju (0%).

Dari pernyataan di atas diketahui bahwa sebagian besar yaitu 21 responden (61,8%) menyatakan sangat setuju bahwa Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggungjawab.

Tabel 4.13. Pertanyaan 4 Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada didalam bekerja

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 14 | 41,2 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban Memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada didalam bekerja, sebanyak 14 responden (41,2%) menjawab sangat setuju, 13 responden (38,2%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu, serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban di atas dapat diketahui bahwa responden menyatakan sangat yaitu 14 responden (41,2%) bahwa memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada didalam bekerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.14. Pertanyaan 5 Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Valid Setuju | 16 | 47,1 |
| Valid Sangat Setuju | 15 | 44,1 |
| Valid Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya, sebanyak 15 responden (44,1%) yang menyatakan sangat setuju, 16 responden (47,1%) yang menyatakan setuju dan 3 responden (8,8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban responden di atas diketahui bahwa responden sangat setuju untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat kendala didalamnya yaitu sebanyak 16 responden (47,1%).

Tabel 4.15. Pertanyaan 6 Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 2 | 5,9 |
| Valid Setuju | 18 | 52,9 |
| Valid Sangat Setuju | 14 | 41,2 |
| Valid Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, sebanyak 14 responden (41,2%) yang menyatakan sangat setuju, setuju sebanyak 18 responden (41,2%) dan 2 responden (5,9%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa responden setuju menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu yaitu sebanyak 18 responden (41,2%).

Tabel 4.16. Pertanyaan 7 Melakukan analisis bobot pekerjaan yang diberikan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Setuju | 15 | 44,1 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Melakukan analisis bobot pekerjaan yang diberikan, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 15 responden (44,1%) menyatakan setuju dan 3 responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa responden sangat setuju untuk melakukan analisis bobot pekerjaan yang diberikan yaitu sebanyak 16 responden (47,1%).

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.17 Pertanyaan 8 Mempersiapkan alternatif jika ada hambatan dalam pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai mempersiapkan alternatif jika ada hambatan dalam pekerjaan, sebanyak 18 responden (52,9%) yang menyatakan sangat setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju, 3 responden (9,4%) menjawab ragu-ragu, dan 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban responden di atas diketahui bahwa responden sangat setuju mempersiapkan alternatif jika ada hambatan dalam pekerjaan yaitu sebanyak 17 responden (53,1%).

Tabel 4.18 Pertanyaan 9 Membuat rencana cadangan dalam bekerja

Membuat rencana cadangan dalam bekerja.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Setuju | 15 | 44,1 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai membuat rencana cadangan dalam bekerja, sebanyak 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (44,1%) yang menyatakan setuju, 3 responden (8,8%) untuk jawaban ragu-ragu, dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas dapat diketahui bahwa responden sangat setuju untuk membuat rencana cadangan dalam bekerja yaitu sebanyak 16 responden (47,1%).

Tabel 4.19 Pertanyaan 10 Mempersiapkan strategi untuk menghadapi kendala dalam bekerja

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Mempersiapkan strategi untuk menghadapi kendala dalam bekerja, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden (38,2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (11,8%) untuk jawaban ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari pernyataan di atas diketahui bahwa responden sangat setuju mempersiapkan strategi untuk menghadapi kendala dalam bekerja yaitu sebanyak 17 responden (50,0%).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.20. Pertanyaan 11 Mempunyai perencanaan (scudle) dalam menyelesaikan pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 5 | 14,7 |
| Valid Setuju | 14 | 41,2 |
| Valid Sangat Setuju | 15 | 44,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel 4.20 di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Mempunyai perencanaan (scudle) dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 15 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) yang menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (14,7%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari pernyataan di atas diketahui bahwa responden sangat setuju bahwa mempunyai perencanaan (scudle) dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebanyak 15 responden (44,1%).

Tabel 4.21. Pertanyaan 12 Menganalisis ketercapaian target yang telah direncanakan

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Valid Setuju | 12 | 35,3 |
| Valid Sangat Setuju | 19 | 55,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel 4.12. di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai menganalisis ketercapaian target yang telah direncanakan, sebanyak 19 responden (55,9%) yang menyatakan sangat setuju, 12 responden (35,3%) yang menyatakan setuju, 3 responden (8,8%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa responden sangat setuju untuk menganalisis ketercapaian target yang telah direncanakan yaitu sebanyak 19 responden (55,9%).

4.4.1 Analisis Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui masing – masing jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat dilihat dari hasil rekapitulasi jawaban dihitung dengan menggunakan program SPSS 22.0 *For Window*, dan untuk masing – masing jawaban responden di beri skor berdasarkan *skala likert*. Lebih jelas mengenai jawaban responden mengenai pertanyaan tentang disiplin dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22. Pertanyaan 1 Memiliki kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 1 | 2,9 |
| Setuju | 17 | 50,0 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memiliki kesadaran untuk mentaati

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

peraturan yang ada, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (2,9%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Tabel 4.26. Pertanyaan 2 Mentaati peraturan yang ada di dalam intansi

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 2 | 5,9 |
| Setuju | 14 | 41,2 |
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel dan gambar di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Mentaati peraturan yang ada di dalam intansi, sebanyak 18 responden (52,9%) yang menyatakan sangat setuju, 14 responden (41,2%) yang menyatakan setuju dan 2 responden (5,9%) yang menyatakan ragu-ragu, dan 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban responden sangat setuju mentaati peraturan yang ada di dalam intansi yaitu sebanyak 18 responden (52,9%).

Tabel 4.27. Pertanyaan 3 Berusaha untuk menjalankan peraturan yang ada

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid Setuju | 17 | 50,0 |
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel dan gambar di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha untuk menjalankan peraturan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang ada, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 orang (50,0%) menjawab setuju, 0% menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Tabel 4.28. Pertanyaan 4 Berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dibuat

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban Berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dibuat, sebanyak 17 responden (50,0%) menjawab sangat setuju, 10 responden (29,4%) yang menyatakan setuju, sedangkan lainnya 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu, serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban yang diberikan oleh respon menyatakan bahwa responden sangat setuju berusaha memperbaiki kesalahan yang telah dibuat sebanyak 17 responden (50,0%).

Tabel 4.29 Pertanyaan 5 Memiliki tekad dalam diri untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 21 | 61,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Memiliki tekad dalam diri untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat, sebanyak 21 responden (61,8%) yang menyatakan sangat setuju 17 responden (38,2%) yang menyatakan setuju dan 0 responden (0%) yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju pegawai memiliki tekad dalam diri untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat yaitu sebanyak 21 responden (61,8%).

Tabel 4.34 Pertanyaan 6 Mempertanggungjawabkan kesalahan yang diperbuat

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 3 | 8,8 |
| Setuju | 14 | 41,2 |
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Mempertanggungjawabkan kesalahan yang diperbuat, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.31. Pertanyaan 7 Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 20 | 58,8 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 34 | 100,0 |
|-------|----|-------|

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas deskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha untuk berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya, sebanyak 20 responden (58,8%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 10 responden (29,4%) menyatakan setuju dan 4 responden (11,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Pertanyaan 8 Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 1 | 2,9 |
| Valid Setuju | 17 | 50,0 |
| Valid Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memiliki tekad untuk tidak mengulangi kembali kesalahan yang sama, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (50,0%) menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (2,9%) menjawab ragu-ragu, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju (0%).

Tabel 4.33 Pertanyaan 9 Memperbaiki sikap dan tingkah laku dalam bergaul dan menjalankan tugas

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 1 | 2,9 |
| Valid Setuju | 16 | 47,1 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | |
|---------------|----|-------|
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020

Dilihat tabel di atas deskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memperbaiki sikap dan tingkah laku dalam bergaul dan menjalankan tugas, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan setuju, sebanyak 1 orang (2,9%) untuk jawaban ragu-ragu, dan 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.4.3 Analisis Variabel Kinerja (Y)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan varibel Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.34 Pernyataan 1 Berusaha agar hasil pekerjaan mencapai tujuan yang diinginkan

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 5 | 14,7 |
| Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel dan gambar di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha agar hasil pekerjaan mencapai tujuan yang diinginkan, sebanyak 5 responden (14,7%) yang menyatakan ragu - ragu, sedangkan lainnya 13 responden (38,2%) menyatakan setuju dan 16 responden (47,1%) menyatakan sangat setuju, 0 responden (0%) untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 4.35. Pernyataan 2 M Mepedomani tujuan yang diinginkan dalam bekerja

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Valid Setuju | 11 | 32,4 |
| Valid Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Mepedomani tujuan yang diinginkan dalam bekerja, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden (32,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (20,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.36. Pernyataan 3 Memahami tujuan kinerja yang diinginkan

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Valid Setuju | 11 | 32,4 |
| Valid Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memahami tujuan kinerja yang diinginkan, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 11

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

responden (32,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.



Tabel 4.37. Pernyataan 4 Memahami standar yang ditetapkan dalam mencapai hasil kerja

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 9 | 26,5 |
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memahami standar yang ditetapkan dalam mencapai hasil kerja, sebanyak 7 responden (20,6%) yang menyatakan ragu - ragu, sedangkan lainnya 9 responden (26,5%) menyatakan setuju dan 18 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.38. Pernyataan 5 Memperbaiki kembali pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diinginkan

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memperbaiki kembali pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diinginkan, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 10 responden (29,4%) menyatakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju dan 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban

tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran  di atas, dengan demikian dapat dikatakan

bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I

Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden

menyatakan sangat setuju, Memperbaiki kembali pekerjaan yang tidak sesuai

dengan standar yang diinginkan.

Tabel 4.39. Pernyataan 6 Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 11 | 32,4 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 11 responden (32,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan gambaran tersebut di atas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.40. Pernyataan 7 Berusaha agar hasil kerja lebih baik dari sebelumnya

| | Fr | Percent |
|---------------|----|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 11 | 32,4 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olah Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha agar hasil kerja lebih baik dari sebelumnya, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 11 responden (32,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Berusaha agar hasil kerja lebih baik dari sebelum

Tabel 4.41. Memberikan hasil kerja yang sesuai dengan gaji yang diterima

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 9 | 26,5 |
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olah Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai memberikan hasil kerja yang sesuai dengan gaji yang diterima, sebanyak 17 responden (52,9%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden (26,5%) yang menyatakan setuju, serta 7 responden (20,6%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Memberikan hasil kerja yang sesuai dengan gaji yang diterima.

Tabel 4.42 Pernyataan 9 Berusaha agar hasil kerja terus meningkat menuju kesempurnaan

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 8 | 23,5 |
| Setuju | 12 | 35,3 |
| Sangat Setuju | 14 | 41,2 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Berusaha agar hasil kerja terus meningkat menuju kesempurnaan, sebanyak 14 responden (41,2%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 12 responden (35,3%) menyatakan setuju dan 8 responden (23,5%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil jawaban responden di atas diketahui bahwa responden sangat setuju untuk berusaha agar hal tersebut terus meningkat menuju kesempurnaan yaitu sebanyak 14 responden (40,0%)



Tabel 4.43 Pernyataan 10 Mempergunakan fasilitas untuk menghasilkan kinerja yang baik

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 11 | 32,4 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Kinerja dapat terlaksana dengan baik karena fasilitas memadai sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 responden (32,4%) yang menyatakan setuju, sebanyak 7 responden (20,6%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Kinerja dapat terlaksana dengan baik karena fasilitas memadai.

Tabel 4.44 Pernyataan 11 Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Setuju | 9 | 26,5 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

| | | |
|---------------|----|-------|
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020

Dilihat tabel di atas deskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan, sebanyak 7 responden (20,6%) yang menyatakan ragu - ragu, sedangkan lainnya 9 responden (26,5%) menyatakan setuju dan 18 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (3,1%) untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan.

Tabel 4.45 Pernyataan 12 Tidak mengeluh dengan fasilitas yang ada

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Ragu-ragu | 7 | 20,6 |
| Valid Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 14 | 41,2 |
| Total | 34 | 100,0 |



Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Tidak mengeluh dengan fasilitas yang ada, sebanyak 14 responden (41,2%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 responden (38,2%) menyatakan setuju dan 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan

bahwa tanggapan dari pegawai  Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu  den, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Tidak mengeluh dengan fasilitas yang ada.

Tabel 4.46 Pernyataan 13 Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 6 | 17,6 |
| Valid Setuju | 11 | 32,4 |
| Valid Sangat Setuju | 17 | 50,0 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan, sebanyak 17 responden (50,0%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 11 responden (32,4%) menyatakan setuju dan 6 responden (17,6%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.47 Pernyataan 14 Memaksimalkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan

| | Frequency | Percent |
|---------------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 6 | 17,6 |
| Valid Setuju | 10 | 29,4 |
| Valid Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Memaksimalkan pemanfaatan sarana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pendukung untuk hasil pekerjaan, sebanyak 18 responden (52,9%) yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 responden (17,6%) menyatakan setuju dan 6 responden (17,6%) menyatakan ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban responden tersebut diketahui bahwa responden sangat setuju untuk emaksimalnkan pemanfaatan sarana pendukung untuk hasil pekerjaan sebanyak 18 responden (52,9%).

Tabel 4.48 Terus mempergunakan potensi diri dalam bekerja

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 14 | 41,2 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel dan gambar di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarakan mengenai Terus mempergunakan potensi diri dalam bekerja, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 14 responden (41,2%) menyatakan setuju dan 4 responden (11,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa Terus mempergunakan potensi diri dalam bekerja, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.49. Pernyataan 16 Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 9 | 26,5 |
| Setuju | 7 | 20,6 |
| Sangat Setuju | 18 | 52,9 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya, sebanyak 18 responden (52,9%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 7 responden (20,6%) menyatakan setuju dan 9 responden (26,5%) menyatakan kadang-kadang serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa responden sangat setuju memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya yaitu sebanyak 18 responden (52,9%).

Tabel 4.50 Pernyataan 17 Memiliki waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya.

| | Frequency | Percent |
|---------------|-----------|---------|
| Valid | | |
| Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 14 | 41,2 |
| Sangat Setuju | 16 | 47,1 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dilihat tabel dan gambar di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Memilikinya waktu untuk meningkatkan potensi kerjanya, sebanyak 16 responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan lainnya 14 responden (41,2%) menyatakan setuju dan 4 responden (11,8%) menyatakan ragu-ragu serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban tersebut diketahui bahwa responden sangat setuju berusaha agar mendapatkan penghargaan dalam bekerja yaitu sebanyak 16 responden (47,1%).

Tabel 4.51 Berusaha agar mendapatkan penghargaan dalam bekerja.

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 9 | 26,5 |
| Setuju | 12 | 35,3 |
| Sangat Setuju | 13 | 38,2 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Dapat melihat peluang agar dapat meningkatkan jenjang kerja, sebanyak 13 responden (38,2%) yang menyatakan sangat setuju dan 12 responden (35,3%) yang menyatakan setuju, serta 9 responden (26,5%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil jawaban di atas diketahui bahwa responden sangat setuju dapat melihat peluang agar dapat meningkatkan jenjang kerja, sebanyak 13 responden (38,2%).

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.52 Pernyataan melihat peluang agar dapat meningkatkan jenjang kerja

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 11 | 32,4 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 13 | 38,2 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Seluruh pegawai mengetahui alasan pekerjaan dilakukan lebih penting dibandingkan motivasi, sebanyak 11 responden (32,4%) yang menyatakan ragu - ragu, sedangkan lainnya 10 responden (29,4%) menyatakan setuju dan 13 responden (38,2%) menyatakan sangat setuju serta 0% untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai di Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu 34 responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Seluruh pegawai mengetahui alasan pekerjaan dilakukan lebih penting dibandingkan motivasi.

Tabel 4.53 Pernyataan 20 Memafaatkan peluang agar mendapatkan promosi jabatan.

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 9 | 26,5 |
| Setuju | 13 | 38,2 |
| Sangat Setuju | 12 | 35,3 |
| Total | 34 | 100,0 |

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22



Dilihat tabel di atas deskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Memfaatkan peluang agar mendapatkan promosi jabatan sebanyak 12 responden (35,3%) yang menyatakan sangat setuju dan 13 responden (38,2%) yang menyatakan setuju, serta 9 responden (26,5%) untuk jawaban ragu-ragu, 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari pernyataan di atas diketahui bahwa responden sangat setuju memanfaatkan peluang agar mendapatkan promosi jabatan yaitu sebanyak 13 responden (38,2%).

Tabel 4.54 Pertanyaan 21 Dapat mempergunakan peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

| | Frequency | Percent |
|-----------------|-----------|---------|
| Valid Ragu-ragu | 4 | 11,8 |
| Setuju | 10 | 29,4 |
| Sangat Setuju | 20 | 58,8 |
| Total | 34 | 100,0 |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dilihat tabel di atas dapat dideskripsikan bahwa dari jawaban hasil kuesioner yang disebarkan mengenai Dapat mempergunakan peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik sebanyak 20 responden (58,8%) yang menyatakan sangat setuju dan 10 responden (29,4%) yang menyatakan setuju, serta 4 responden (11,8%) untuk jawaban ragu-ragu, (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju.

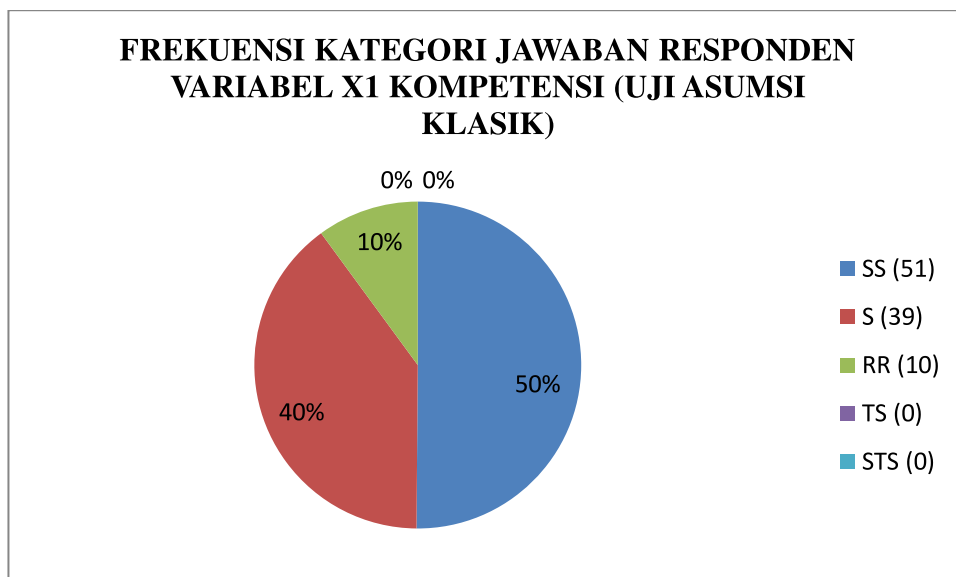
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggapan dari pegawai Kantor Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau yaitu responden, maka sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Dapat mempergunakan peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

4.4 Frekuensi Pilihan Jawaban Responden *Pie Chart* (Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau)

Gambar 4.4 Diagram Bulat / *Pie Chart* Variabel Kompetensi (X1)



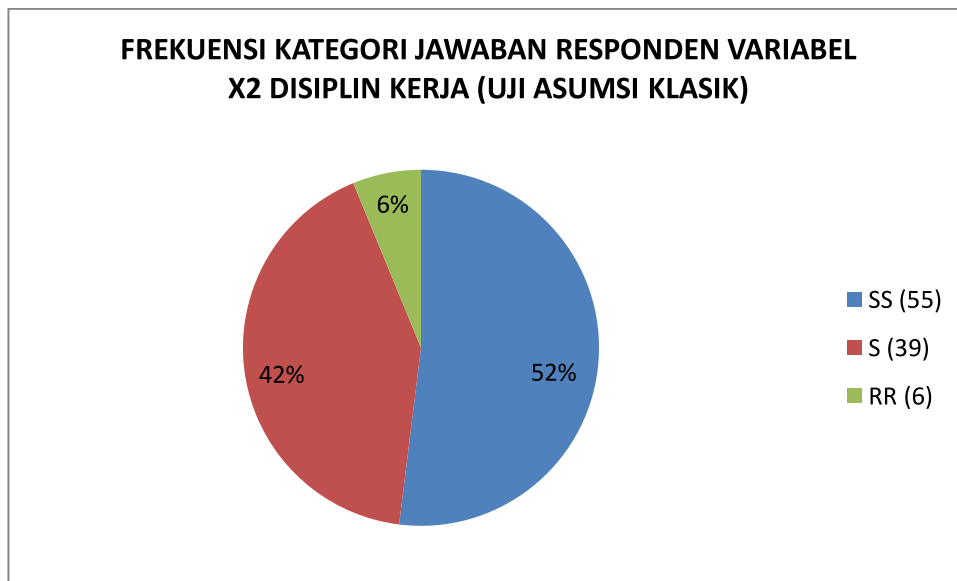
Berdasarkan gambar pie chart diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel X₁ Kompetensi (uji asumsi klasik) pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau untuk pilihan SS dengan skor 204 jawaban (50%), pilihan S dengan skor 162 jawaban (40%), pilihan RR dengan skor 41 jawaban (10%), pilihan TS dengan skor 0 jawaban (0%) sedangkan untuk pilihan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel X_2 disiplin kerja (uji asumsi klasik) adalah sangat setuju dengan persentase jawaban 52% yaitu sebanyak 159 pilihan jawaban sangat setuju dari 34 responden terdiri dari 12 pernyataan.

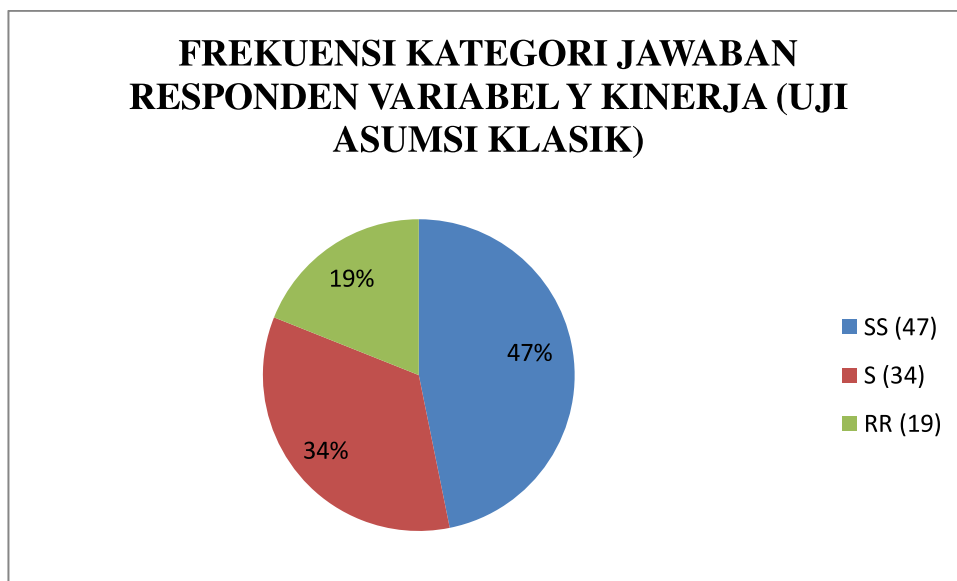
Gambar 4.5 Diagram Bulat / Pie Chart Variabel Lingkungan Kerja (X_2)



Berdasarkan gambar pie chart diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel X_2 disiplin kerja (uji asumsi klasik) pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau untuk pilihan SS dengan skor 159 jawaban (55%), pilihan S dengan skor 113 jawaban (39%), pilihan RR dengan skor 16 jawaban (6%), pilihan TS dengan skor 0 jawaban (0%) sedangkan untuk pilihan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel X_2 disiplin kerja (uji asumsi klasik) adalah setuju dengan persentase jawaban 55% yaitu sebanyak 159 pilihan jawaban setuju dari 34 responden terdiri dari 9 pernyataan.



Gambar 4.6 Diagram Bulat / *Pie Chart* Variabel Kinerja (Y)



Berdasarkan gambar pie chart diatas diketahui bahwa frekuensi pilihan jawaban responden pada instrument kuesioner variabel Y kinerja (uji asumsi klasik) pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau untuk pilihan SS dengan skor 316 jawaban (47%), pilihan S dengan skor 231 jawaban (34%), pilihan RR dengan skor 128 jawaban (19%), pilihan TS dengan skor 0 jawaban (0%) sedangkan untuk pilihan STS dengan skor 0 atau tidak ada (0%), dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan dari frekuensi kategori pilihan jawaban responden variabel Y kinerja (uji asumsi klasik) adalah sangat setuju dengan persentase jawaban 47% yaitu sebanyak 316 pilihan jawaban setuju dari 34 responden terdiri dari 21 pernyataan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data



Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah *uji Liliefors* dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.53 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kompetensi | Disiplin | Kinerja |
|----------------------------------|----------------|------------|----------|---------|
| N | | 34 | 34 | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 52,76 | 40,12 | 89,68 |
| | Std. Deviation | 5,252 | 4,262 | 13,361 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,172 | ,215 | ,228 |
| | Positive | ,171 | ,215 | ,126 |
| | Negative | -,172 | -,192 | -,228 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,005 | 1,256 | 1,329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,265 | ,085 | ,058 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

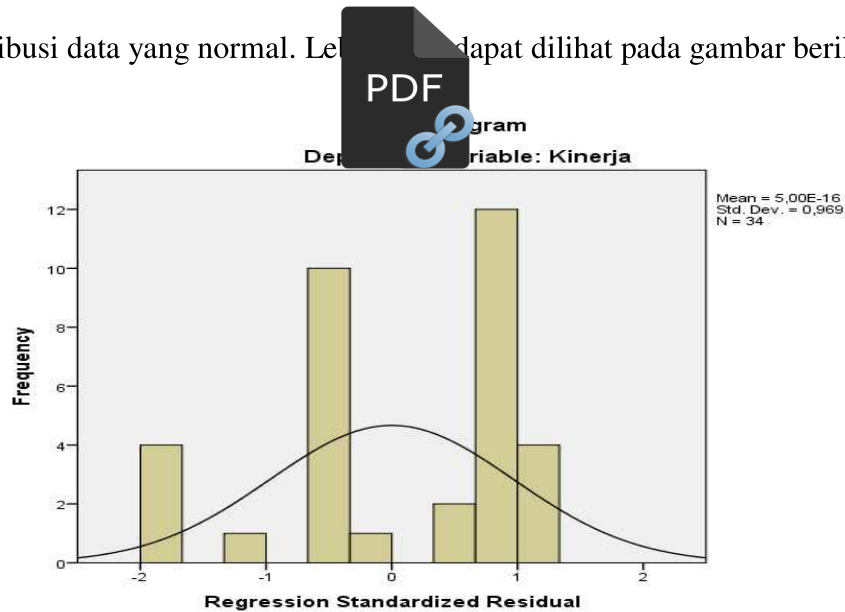
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Hasil tests of normality di atas menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel kompetensi memiliki nilai 0,265, sedangkan sig untuk variabel disiplin memiliki nilai 0,085, kemudian sig untuk variabel kinerja memiliki nilai 0,058.

Protected by PDF Anti-Copy Free

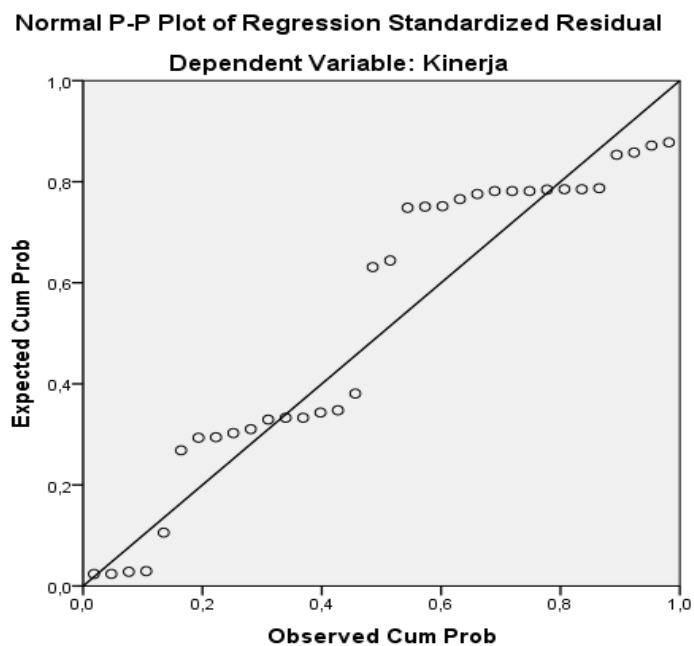
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Karena ketiganya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Lebih dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.54. Normalitas data

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data yang dipergunakan adalah normal dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan jika dilihat dari P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut :



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Gambar 4.55 Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Dari analisis kurva dapat disimpulkan 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. Hasil uji normalitas (Normal P-P Plot) di atas diketahui ada beberapa titik singgung yang mengenai pada garis yang menyatakan bahwa data penelitian ini normal.

Sedangkan untuk mengetahui normalitas antara kompetensi dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.55 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kompetensi | Kinerja |
|----------------------------------|----------------|------------|---------|
| N | | 34 | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 52,76 | 89,68 |
| | Std. Deviation | 5,252 | 13,361 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,172 | ,228 |
| | Positive | ,171 | ,126 |
| | Negative | -,172 | -,228 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,005 | 1,329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,265 | ,058 |

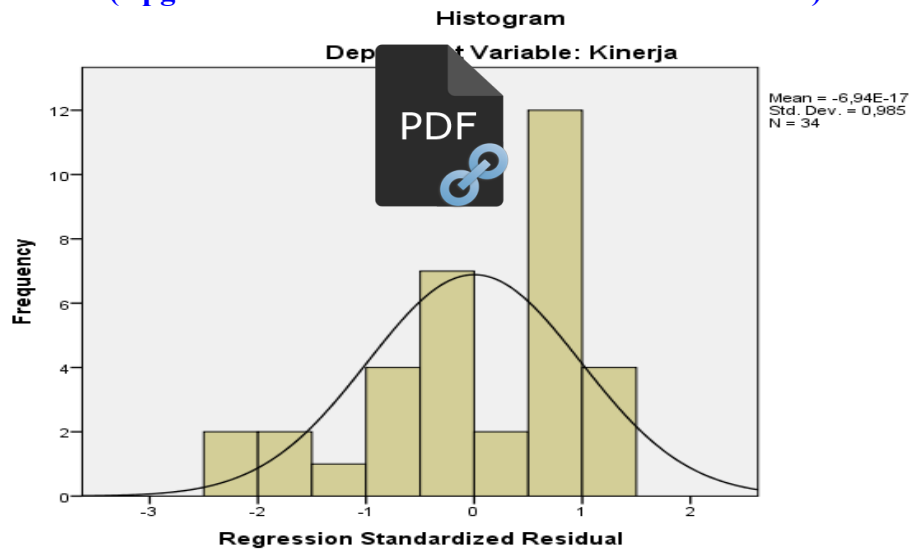
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

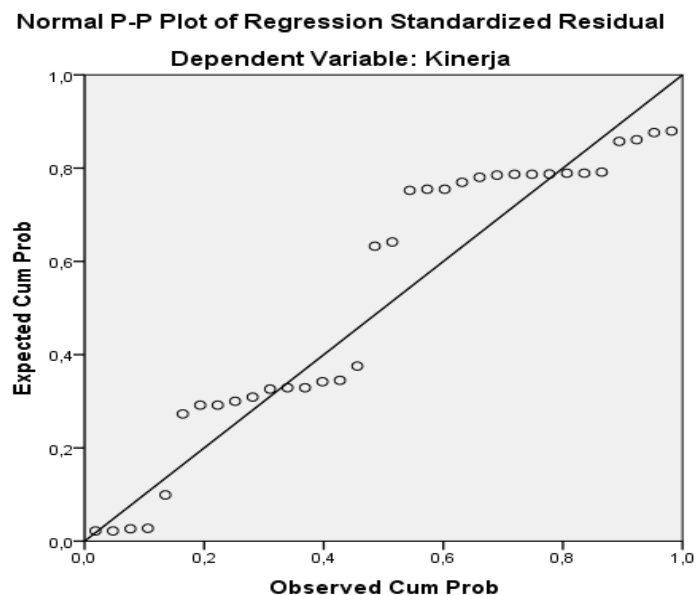
Hasil tests of normality di atas menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel kompetensi memiliki nilai 0,265, sedangkan sig untuk variabel disiplin, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.56 Normalitas data

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data yang dipergunakan adalah normal dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan jika dilihat dari P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut :



Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Gambar 4.57 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

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. Hasil uji normalitas (Normal P-P Plot) di atas diketahui ada beberapa titik singgung yang mengenai pada garis yang menyatakan bahwa data penelitian ini normal.

Sedangkan untuk mengetahui normalitas antara disiplin kerja dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.57 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Disiplin | Kinerja |
|----------------------------------|----------------|----------|---------|
| N | | 34 | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 34,50 | 90,41 |
| | Std. Deviation | 3,943 | 7,720 |
| | Absolute | ,143 | ,163 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,096 | ,109 |
| | Negative | -,143 | -,163 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,810 | ,921 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,528 | ,364 |

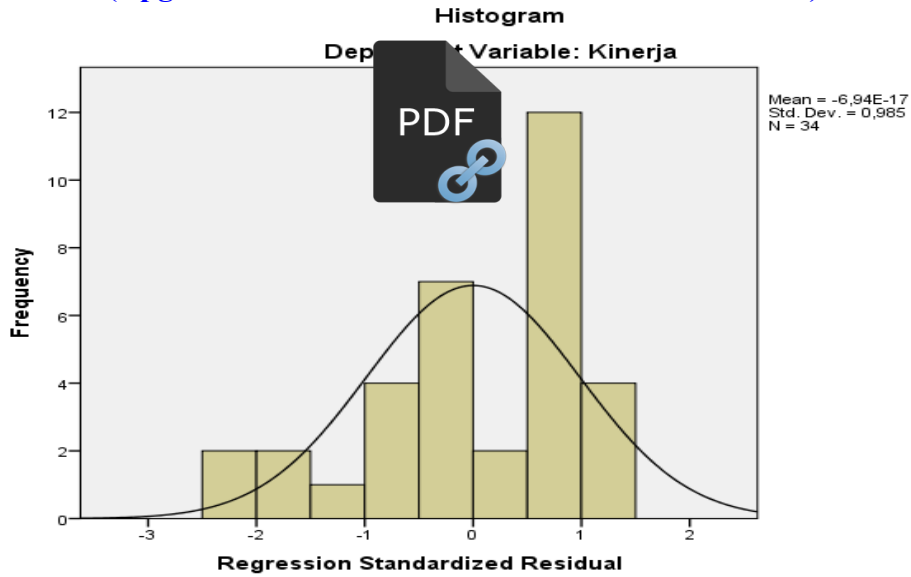
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

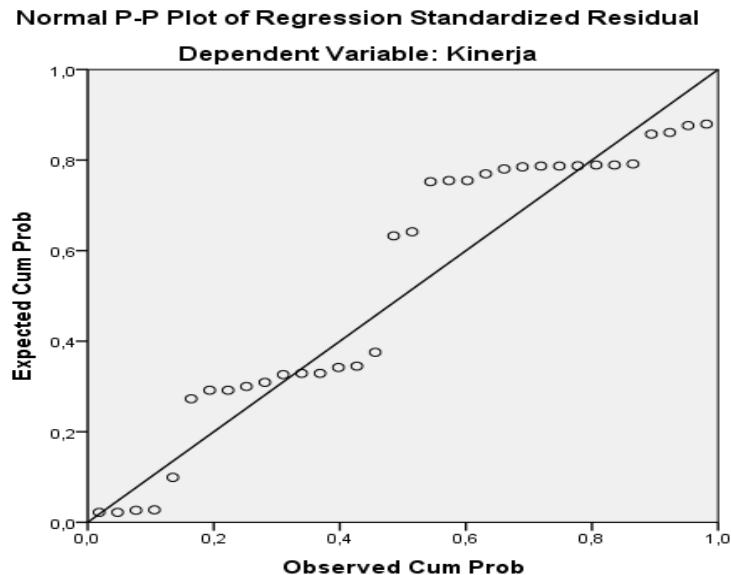
Hasil tests of normality di atas menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel kompetensi memiliki nilai 0,528, sedangkan sig untuk variabel disiplin, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 4.58. Normalitas data

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data yang dipergunakan adalah normal dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Sedangkan jika dilihat dari P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut :



Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Gambar 4.59 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

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.

Hasil uji normalitas (Normal P-P Plot) di atas diketahui ada beberapa titik

singgung yang mengenai pada garis yang menyatakan bahwa data penelitian ini

normal.

4.1.7.2. Uji Linearitas

Untuk menganalisis hasil uji linieritas maka menggunakan *SPSS 22,0 For*

Windows dapat dilihat pada tabel 4.40 dan tabel 4.41 anova tabel seperti berikut

ini :

Tabel 4.58. Hasil Uji Linearitas Kompetensi Terhadap Kinerja

| ANOVA Table | | | | | |
|--|----------------|----|-------------|------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| (Combined) | 1345,208 | 11 | 122,292 | ,592 | ,815 |
| Between Linearity | 10,680 | 1 | 10,680 | ,052 | ,822 |
| Kinerja * Kompetensi Groups Deviation from Linearity | 1334,528 | 10 | 133,453 | ,646 | ,760 |
| Within Groups | 4546,233 | 22 | 206,647 | | |
| Total | 5891,441 | 33 | | | |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Uji linearitas pada variabel kompetensi terhadap Kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,760. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,005 < 0,760$.

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih kecil dari 0,05 ($0,05 < 0,760$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja terdapat

hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
Tabel 4.59. Hasil Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Kinerja * Kompetensi | (Combined) | | 1345,208 | 11 | 122,292 | ,592 | ,815 |
| | Between Groups | Linearity | 10,680 | 1 | 10,680 | ,052 | ,822 |
| | | Deviation from Linearity | 1334,528 | 10 | 133,453 | ,646 | ,760 |
| | Within Groups | | 4546,233 | 22 | 206,647 | | |
| | Total | | 5891,441 | 33 | | | |

Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Uji linearitas pada variabel disiplin terhadap kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,05 < 0,760$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih kecil dari 0,05 ($0,05 > 0,760$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin terhadap kinerja terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.

4.4.2 Uji Hipotesis

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Tabel 4.60. Regresi Linier Sederhana Kompetensi Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42,488 | 3,654 | | 11,205 | ,000 |
| | Kompetensi | ,612 | ,054 | ,928 | 13,671 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 42,488$ dan nilai $b = 1,806$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 42,488 + 1,806X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 42,488$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Kompetensi maka Kinerja pegawai adalah sebesar 42,488.

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh sebesar $b = 1,806$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,806 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Tabel 4.61. Regresi Linier Sederhana Disiplin terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36,947 | | 6,092 | ,000 |
| | Disiplin | 1,806 | ,872 | 9,736 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 36,947$ dan nilai $b = 1,806$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bX$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 36,947 + 1,806X$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 40,685 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Kompetensi maka Kinerja pegawai adalah sebesar 36,947.

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh sebesar $b = 1,806$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,806 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

3) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Tabel 4.62. Regresi Linier Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 40,685 | 5,497 | | 9,755 | ,000 |
| | Kompetensi | ,738 | ,214 | ,828 | 5,968 | ,000 |
| | Disiplin | ,262 | ,453 | ,109 | ,716 | ,543 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 40,685$ dan nilai $X_1 = 0,738$, $X_2 = 0,262$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear sederhana $Y = a + X_1 + X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 40,685 + 0,738 + 0,262$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 40,685$ hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Kompetensi dan Disiplin maka Kinerja pegawai sebesar 40,685.

Nilai koefisien regresi Kompetensi yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,738$, $b_3 = 0,262$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi dan Disiplin maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 1,806 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

b. Koefisien Korelasi

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 4.63. Hasil perhitungan Koefisien Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,948 ^a | ,872 | ,857 | 2,919 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,872. yang berarti hubungan antara variabel Kompetensi (X) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan

Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Tabel 4.64. Hasil perhitungan Koefisien Disiplin terhadap Kinerja pegawai

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,872 ^a | ,760 | ,752 | 3,848 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,872. yang berarti hubungan antara variabel Disiplin (X) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor

Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Pearson product Moment*.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.65. Hasil perhitungan koefisien Kompetensi Terhadap Disiplin terhadap Kinerja



Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,930 ^a | ,865 | ,845 | 2,949 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi
 Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,865. yang berarti hubungan antara variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif.

c. Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Tabel 4.66. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) Kompetensi Terhadap Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42,488 | 3,654 | | 11,205 | ,000 |
| | Kompetensi | ,602 | ,044 | ,928 | 13,671 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
 Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11,205$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 34 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau

Tabel 4.67. Hasil Uji t (pengujian hipotesis) Disiplin Terhadap Kinerja

| Model | | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34,947 | 5,737 | | 6,092 | ,000 |
| | Disiplin | 1,706 | ,175 | ,872 | 9,736 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,092$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 34 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

4.4.2.1 Regresi Linier Berganda

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja terhadap kinerja Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 34 orang responden diperoleh jawaban dari hasil pengolahan data dengan program SPSS For Windows 20.0 dapat diketahui hasil seperti berikut:

Tabel 4.68 Regresi Linear Berganda Kompetensi, Disiplin Terhadap Kinerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 40,685 | 5,497 | | 9,755 | ,000 |
| | Kompetensi | ,738 | ,214 | ,828 | 5,968 | ,000 |
| | Disiplin | ,262 | ,453 | ,109 | ,716 | ,543 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $a = 40,685$, $b_1 = 0,738$ dan nilai $b_2 = 0,262$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 40,685 + 0,738 X_1 + 0,262 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 40,685. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin dan Kompetensi maka kinerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 40,685$

Nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin yang diperoleh sebesar 0,738 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin maka kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,738 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.



Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi maka kinerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,262 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.4.2.2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan hasil data di atas, 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 (Y) dengan semua variabel penjelas, X_1 , X_2 Disiplin dan Kompetensi. Dengan cara memasukkan nilai rekapan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefisien korelasi dan determinasi dengan menggunakan SPSS For Windows 22.0 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.69 Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,930 ^a | ,865 | ,845 | 2,949 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,930. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Disiplin dan Kompetensi dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865. Berarti bahwa besarnya pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebesar 0,865 atau sebesar 86,3%, sedangkan sisanya sebesar 13,7%.

4.4.2.3. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui Disiplin dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS For Windows 22.0 hasil sebagai berikut:

Tabel 4.70 Pengujian Terhadap Hipotesis

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1595,445 | 2 | 797,722 | 91,702 | ,000 ^b |
| Residual | 252,274 | 29 | 8,699 | | |
| Total | 1847,719 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi
Hasil Olahan Data, Tahun 2020, SPSS 22

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $F_{hitung} = 91,702$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,34$ dengan tingkat signifikan $sig = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 34 - 2 - 1 = 29)$ serta pembilang ($K=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kecamatan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau . Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis



4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Kantor Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Kompetensi adalah suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. metode pembentukan kompetensi meliputi pengembangan dan pemeliharaan, kemampuan berpikir dan kemampuan memanfaatkan fasilitas yang ada. Metode kompetensi dengan menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Hasil pengujian regresi diperoleh persamaan sebagai berikut $Y = 42,488 + 0,612X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 1,806$ hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Kompetensi maka Kinerja pegawai adalah sebesar 42,488.

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi yang diperoleh sebesar $b = 0,612$ menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kompetensi maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,612 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja dia sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,872. Berarti bahwa besarnya pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebesar 0,872 atau sebesar 87,2%, sedangkan sisanya sebesar 12,8%.

Ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas Disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Disiplin dan kompetensi juga sangat penting bagi pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau karena proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Kompetensi mungkin juga meliputi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. pegawai-pegawai baru sangat memerlukan Kompetensi orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan, dan domain kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Di samping itu, mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan Kompetensi agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya. Dengan mengikuti Kompetensi pegawai diharapkan adanya kemajuan atau kebaikan yang meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih cepat dan tidak membuang waktu dalam pelaksanaan dan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedang seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.



Kegunaan daripada kinerja adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).



Berdasarkan rekapitulasi data di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,341$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 34 - 2 = 34$ dan tingkat signifikan $sig = 0,004$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima. Bahwasanya secara nyata kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dan dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,460. yang berarti hubungan antara variabel kompetensi (X_1) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukkan hubungan yang sedang dikarenakan disiplin masih rendah, hal ini berarti bahwa hanya sebesar 46% kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang belum menyadari peraturan yang dibuat, kebiasaan masuk dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dan kebiasaan lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk itu hendaknya Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau perlu memperhatikan pegawai akan kesadaran, sikap seseorang yang secara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sukarela supaya menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan atas paksaan. kemudian kesediaan untuk menunjukkan suatu sikap, tingah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupaun tidak.



4.2.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Hasil uji t di dijelaskan bahwa variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11,205$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 34 - 2 = 34$ dan tingkat signifikan $sig = 0,001$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau . Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan menunjukan bahwa Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau dan nilai koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,948. yang berarti hubungan antara variabel Disiplin (X2) dan Kinerja pegawai (Y) menunjukan hubungan yang sedang dikarenakan bahwa masih adanya pegawai yang belum mengikuti disiplin, sebagian pegawai belum memiliki keterampilan khusus dalam pekerjaan, dan adanya kesenjangan dengan pegawai yang belum pernah mengikuti Disiplin.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dengan demikian hendaknya Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota

Lubuklinggau perlu meningkatkan disiplin pada pegawai agar dapat pengetahuan dan keterampilan. Disiplin juga merupakan perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif.



4.2.3. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut : nilai $a = 40,685$, $b_1 = 0,738$ dan nilai $b_2 = 0,262$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 40,685 + 0,738 X_1 + 0,262 X_2$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 40,685. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin dan Disiplin maka Kinerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 40,685$. Sedangkan nilai koefisien regresi mewakili variabel disiplin yang diperoleh sebesar 0,738 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,738 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, kemudian nilai koefisien regresi mewakili variabel Disiplin yang diperoleh sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Disiplin maka Kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,262 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,930. Ini berarti bahwa besarnya pengaruh disiplin dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865. Berarti bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebesar 0,865 atau sebesar 86,5%, sedangkan sisanya sebesar 13,5%.

Pengujian terhadap hipotesis bahwa uji F adalah $F_{hitung} = 91,702$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,34$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,000$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan ($n-k-1 = 34 - 2 - 1 = 29$) serta pembilang ($K=2$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel disiplin dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa dan objeknya adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 103 orang dan sampel diambil berjumlah 82 orang, dengan menggunakan teknik *proporional random sampling*. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai, (3) kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. [2]

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. PT. Ratu Pola Bumi merupakan salah satu produsen tiang listrik beton dan tiang pancang beton dengan sistem prategang pertama di Indonesia dan mempunyai lokasi pabrik di Bandar Lampung - propinsi Lampung. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka PT. Ratu Pola Bumi berusaha agar pegawai mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kompetensinya dan menegakkan disiplin dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai, ketidaksesuaian kompetensi, dan disiplin kerja yang rendah. Ketiga masalah tersebut di atas diduga saling berpengaruh, sehingga ada dugaan bahwa rendahnya kinerja akibat pengaruh dari adanya ketidaksesuaian kompetensi dan rendahnya disiplin kerja. Rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pada PT. Ratu Pola Bumi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Ratu Pola Bumi. Data penelitian terkumpul dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows* versi 17.00. Penelitian ini menggunakan 150 responden. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas dan kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Ratu Pola Bumi.[8]



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 11,205$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 34 - 2 = 30$ dan tingkat signifikan $sig = 0,000$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
2. Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,092$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n - 2 = 34 - 2 = 30$ dan tingkat signifikan $sig = 0,000$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.
3. Ada pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebesar 0,262 atau sebesar 49,8%,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan sisanya sebesar 62,7%. Nilai $F_{hitung} = 91,702 > F_{tabel} = 3,34$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Disiplin (X_1) dan variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau.

5.2 Saran

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi kemajuan Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau sebagai berikut :

1. Camat Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau hendaknya selalu mengikut sertakan pegawai secara bergantian dalam Kompetensi sehingga nantinya dapat memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan dalam melaksanakan tugas.
2. Hendaknya pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau meningkatkan disiplin selama ini yang sudah berjalan perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan lagi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja.
3. Perlunya peningkatan kinerja pegawai, karena kinerja merupakan gambaran keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena kinerja sebagai hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi pegawai atau tim memiliki tujuan dalam memposisikan dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan komitmennya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jakarta, 2016.
- [2] I. P. A. Saputra, I. W. B. I. W. Suwendra, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, vol. 4, no. 1, 2016.
- [3] C. J. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta, 2017.
- [4] U. Sriwidodo and A. B. Haryanto, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan,” *Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–57, 2010.
- [5] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta, 2016.
- [6] A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru, 2018.
- [7] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta, 2015.
- [8] Dwi Indria Novita, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT . Ratu Pola Bumi Bandar Tahun 2013,” *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Tahun 2013*, vol. 01, no. 1, pp. 65–82, 2015.
- [9] Wibowo, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Grasindo Persada, 2016.
- [10] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta, 2015.
- [11] A. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta, 2018.
- [12] Safrina Hafifatur Rochman, “Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Bank Muamalat Indonesia , Tbk Cabang Jember,” *J. Bisnis Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 366–377, 2017.
- [13] A. Sriekeaningsih, “*The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 87–95, 2015.
- [14] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Edisi Revisi*, 10th ed. Jakarta: Jakarta, 2015.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- [15] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Jakarta, 2017.

