

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

ACHMAD WAHYUDI NUR
2018.MM.1.11418

PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PPS STIE NOBEL
INDONESIA
2021

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS
Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ACHMAD WAHYUDI NUR
2018.MM.1.11418**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN PPS STIE NOBEL
INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
(BAPPELITBANGDA) KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh :

**ACHMAD WAHYUDI NUR
2018.MM.1.11418**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 15 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
**Komisi Pembimbing
INDONESIA**

Ketua,

Anggota

Handwritten signature of Dr. H. Muhammad Hidayat

Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

Handwritten signature of Dr. H. Nawir Rahman

Dr. H. Nawir Rahman S.E., M.Si.

Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen

Handwritten signature of Dr. Maryadi

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Handwritten signature of Dr. Sylvia Sjarlis

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :**

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA) KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nama Mahasiswa : Achmad Wahyudi Nur
NIM : 2018MM11418
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr.H. Nawir Rahman S.E., M.Si.
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Didin Halim, S.Pd., M.Si.
Tanggal Ujian : 15 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 030/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU NO. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Maret 2021

Mahasiswa



Achmad Wahyudi Nur
2018.MM.1.1418

MOTTO

“ Zikir, Fikir dan amal shaleh ” –

Bekerja cerdas, penuh keihklasan dan bertanggungjawab

Belajar untuk selalu bersyukur dan bersabar “

PMII

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga tesis dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah ((BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar**", dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini telah banyak memperoleh bantuan baik berupa pengajaran, bimbingan maupun arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat para pembimbing : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M. dan Dr. H, Nawir Rahman, S.E., M.Si, yang mana di tengah-tengah kesibukan beliau masih tetap meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk, dan dorongan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.

Perkenankanlah juga, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, dan sebagai tim penguji yang telah memberikan masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis.

4. Dr. Didin Halim, S.Pd, M.M, selaku tim penguji atas masukan dan saran pada saat seminar proposal dan seminar hasil tesis.
5. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan selama masa perkuliahan sampai penulisan tesis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak/ibu Dosen serta staf program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE NOBEL Indonesia Makassar atas bantuannya selama mendalami Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan kepada semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya.
8. Ayahanda H. Muhammad Nur Tuwo dan Ibunda Alm. Hj. Churyati Nur. Istri tercinta Murniati, S.Sos. M.Si., serta Putra-Putriku tercinta, Andi Jihan Aqila Nur dan Andi Aqil Gamal Nur, dan Keluarga Kakak Sri Rahmat Yani Nur. S.Kep. NS dan Andi Jamarong S.Sos serta kemenakanku Andi Muhammad Fikri Hidayatulah dan Andi Muhammad Irsyad Ziaulhaq yang telah memberi semangat untuk senantiasa maju ke depan.

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

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Makassar, 19 Maret 2021

Achmad Wahyudi Nur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan (1) pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan November- Desember 2020. Dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, budaya organisasi dan disiplin secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dan budaya organisasi adalah variable yang paling berpengaruh (dominan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Wahyudi. 2020. *The Effect of Human Resource Competence, Organizational Culture, and Discipline on Employee Performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency, supervised by H. Muhammad Hidayat and H. Nawir Rahman.*

This study aims to examine and explain (1) the influence of competence, organizational culture and discipline partially on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency (2) the influence of competence, organizational culture, and discipline simultaneously. on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency (3) The variable that has the most dominant influence on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA), Selayar Islands Regency.

The study approach used is a quantitative approach. This research was conducted at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency. The research was conducted from November to December 2020. With a population of 30 people.

The results of this study indicate that (1) there is a partially positive and significant influence of competence on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency (2) there is a positive and significant influence on organizational culture partially on the Employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency (3) there is a positive and significant effect of partial discipline on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA), Selayar Islands Regency (4) There is a positive and significant influence of competence, organizational culture and discipline simultaneously on the performance of employees at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) of Selayar Islands Regency and organizational culture is the most influential (dominant) variable on employee performance at the Regional Development Planning, Research and Development Agency (BAPPELITBANGDA) Selayar Islands Regency

Keywords: *Competence, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
MOTTO	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN IDENTITAS.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	14
2.2. Kompetensi.....	17
2.2.1. Pengertian Kompetensi	17
2.2.2. Tujuan Kompetensi.....	18
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	20
2.2.4. Kategori Kompetensi	20
2.2.5. Indikator Kompetensi.....	22
2.3. Budaya Organisasi	23
2.3.1. Definisi Budaya Organisasi.....	23
2.3.2. Karakteristik Budaya	25

2.3.3. Indikator Budaya Organisasi	26
2.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi	28
2.3.5. Faktor-Faktor yang dipengaruhi Budaya Organisasi	29
2.3.6. Fungsi Budaya Organisasi.....	30
2.4. Disiplin	31
2.4.1. Pengertian Disiplin	31
2.4.2. Bentuk-bentuk Kedisiplinan.....	32
2.4.3. Tipe-tipe Disiplin.....	32
2.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin... ..	33
2.4.5. Indikator-indikator Disiplin.....	34
2.4.6. Pelaksanaan Disiplin	35
2.5. Kinerja	36
2.5.1. Pengertian Kinerja	36
2.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja....	37
2.5.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja	39
2.5.4. Indikator-indikator Penilaian Kinerja	40

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	42
3.2. Hipotesis Penelitian.....	45
3.3. Definisi Operasional Variabel	45

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian	48
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
4.3. Populasi dan Sampel	49
4.4. Jenis dan Sumber Data	49
4.5. Teknik Pengumpulan Data	49
4.6. Instrumen Penelitian.....	50
4.7. Tehnik Analisis Data.....	50

BAB V HASIL PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	52
5.1.1. Gambaran Umum.....	52
5.1.2. Struktur Organisasi	53
5.1.3. Gambaran Umum Responden.....	60
5.1.3.1. Jenis Kelamin Pegawai	60
5.1.3.2. Usia.Pegawai.....	62
5.1.3.3. Pendidikan Pegawai.....	64
5.1.3.4. Masa Kerja Pegawai	64
5.1.4. Analisis Tanggapan Pegawai.....	67
5.1.5. Hasil Analisis Data	73
5.1.5.1. Uji Validasi dan Reliabilitas	73
5.1.5.1.1. Uji Validitas.....	73
5.1.5.1.2. Uji Reliabilitas	76
5.1.5.2. Uji Asumsi Klasik	77
5.1.5.2.1. Uji Normalitas.....	77
5.1.5.2.2. Uji Multikolineritas	79
5.1.5.2.3. Uji Heterokedastisitas ...	80
5.1.5.2.4. Uji Autokorelasi.....	82
5.1.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda ..	84
5.1.5.4. Uji Hipotesis.....	86
5.1.5.4.1. Uji T	86
5.1.5.4.2. Uji F	88
5.1.5.5. Variabel Paling Dominan.....	89
5.1.5.6. Koefisien Determinasi	91
5.2. Pembahasan	92

BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	107
6.2. Implikasi	108
6.2.1. Implikasi Teritis.....	108
6.2.2. Implikasi Manajerial	108
6.3. Saran.....	110

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai	7
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai	9
Tabel 1. 3 Jenis Kelamin Pegawai	63
Tabel 1. 4 Usia Pegawai	64
Tabel 1. 5 Pendidikan Pegawai.....	66
Tabel 1. 6 Masa Kerja Pegawai	68
Tabel 1. 7 Tanggapan Pegawai mengenai Variabel Kompetensi	71
Tabel 1. 8 Tanggapan Pegawai Mengenai Variabel Budaya Organisasi	72
Tabel 1. 9 Tanggapan Pegawai Mengenai Variabel Disiplin.....	73
Tabel 1. 10 Tanggapan Pegawai Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 1. 11 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_1) Kompetensi.....	77
Tabel 1. 12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	77
Tabel 1. 13 Hasil pengujian Validitas Variabel Disiplin (X_3).....	78
Tabel 1. 14 Hasil pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	78
Tabel 1. 15 Hasil pengujian Reabilitas	79
Tabel 1. 16 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov	81
Tabel 1. 17 Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 1. 18 Hasil Uji Glejser	84
Tabel 1. 19 Hasil Uji Autokorelasi	86
Tabel 1. 20 Tabel Durbin Watson.....	86
Tabel 1. 21 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	87
Tabel 1. 22 Hasil Uji T.....	89
Tabel 1. 23 Hasil Uji F.....	91
Tabel 1. 24 Hasil Uji Beta.....	92
Tabel 1. 25 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANDA) Kabupaten Kepulauan Selayar	55
Gambar 1. 3 Diagram Persentase Pegawai menurut Jenis Kelamin	64
Gambar 1. 4 Diagram Persentase Pegawai menurut Usia	65
Gambar 1. 5 Diagram Persentase Pegawai menurut Pendidikan.....	67
Gambar 1. 6 Diagram Persentase Pegawai menurut Masa Kerja	69
Gambar 1. 7 Grafik Normal P-P Plot.....	80
Gambar 1. 8 Grafik Scatterplots	86

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

➤ *UJI NORMALITAS*

➤ *UJI HETEROKEDASTISITAS*

➤ *UJI MULTIKOLINIERITAS*

➤ *ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi atau orientasi hasil pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi.

Organisasi/instansi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai

keberhasilan itu diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi beserta faktor-faktor pendukung lainnya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Organisasi membutuhkan tim yang solid dan kerjasama yang kuat untuk menjawab berbagai tantangan. Namun sayangnya banyak organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak pegawai yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kependaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian

kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerjanya pegawai.

Dilain sisi salahsatu faktor yang dapat disandingkan ikut mendukung adalah Budaya Organisasi yang mana merupakan salahsatu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Disamping itu yang perlu jadi perhatian adalah faktor pendukung penting lainnya adalah disiplin dimana Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan tanggung jawabnya. Disiplin untuk pegawai negeri sipil adalah merupakan kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin sesuai PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Selanjutnya Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses

tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan atau diturunkan jabatannya.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi/instansi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multidimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholders juga berbeda-beda.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif

atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak organisasi itu. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi, kompetensi sumber daya manusianya dan disiplin terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi, kompetensi dan disiplin serta berbagai faktor-faktor pendukung lainnya dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan dan hendak dicapai oleh organisasi yang bersangkutan dalam hal ini, yaitu Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

merupakan satuan tatanan pemerintahan yang memegang peran dalam menyelenggarakan pembangunan bidang perencanaan, penelitian serta penganggaran untuk program-program pengembangan pembangunan lingkup Kabupaten Kepulauan Selayar. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) bertindak mewakili kepentingan serta melayani seluruh stakeholder dalam bidang perencanaan dan penelitian sehingga dalam menjalankan peran tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisiensi, efektif, bersih dan berorientasi pada hasil.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) dalam meningkatkan pelaksanaan manajemen pemerintah yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil memerlukan langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas sumber daya manusia atau aparatur pemerintah, dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif dari unit-unit kerja yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) karena itu perlu menyusun strategi-strategi ketatalaksanaan pemerintahan yang didukung oleh kinerja pegawai-pegawai yang handal sebagai perwujudan pertanggungjawaban Badan

Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) selaku salahsatu bentuk pengelolaan sumber daya yang tersedia kepada para stakeholder dan untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu “Terwujudnya Masyarakat Maritim yang Sejahtera Berbasis Nilai Keagamaan dan Kultural " yang diharapkan dengan hal tersebut sasaran dan tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berikut digambarkan penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kepulauan Selayar;

N of item	<i>Dimensi Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)</i>					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	80	81	82	80	80	82
2	80	80	81	79	82	80
3	76	75	75	78	76	76
4	78	75	75	76	78	68
5	75	75	78	80	75	70
6	78	75	80	75	75	70
7	75	80	78	76	78	80
8	80	75	75	75	76	78
9	75	78	76	75	78	76
10	76	76	78	76	75	76
11	80	78	75	76	76	75
12	75	76	76	76	78	78
13	75	76	78	75	76	78
14	76	78	77	75	76	76

15	78	75	78	75	76	78
16	78	75	75	75	78	76
17	75	78	78	78	75	76
18	70	75	76	75	76	75
19	75	75	75	76	75	76
20	78	75	75	75	75	75
21	76	78	78	76	75	76
22	75	76	75	75	76	-
23	78	75	76	75	75	-
24	79	76	76	76	75	-
25	75	78	75	75	75	-
26	75	76	76	76	75	-
27	76	76	75	75	75	-
28	75	78	76	76	76	-
29	76	75	75	78	76	-
30	78	75	75	76	75	-

Sumber : *Subag Kepeg & Umum, 2020*

Keterangan :

1. Orientasi Pelayanan;
2. Integrasi;
3. Komitmen;
4. Disiplin;
5. Kerjasama;
6. Kepemimpinan;

Nilai Prestasi Kinerja pegawai :

1. 91 – ke atas sangat baik;
2. 76-90 ; baik;
3. 61-75; cukup baik
4. 51-60; kurang;
5. 50 ke bawah ; buruk

Dari keterangan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat Kompetensi yang diwakili pada point 1,2,3, nilainya berfluktuasi diantara

para pegawai, sedangkan untuk nilai disiplin pada point 4 masih tergolong sedang yang menandakan bahwa kedisiplinan masih perlu ditingkatkan untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dan untuk budaya kerja yang diwakili point 5 dan 6 juga masih stagnan, yang menandakan bahwa semua dimensi perilaku kinerja dari sasaran kinerja harus lebih ditingkatkan lagi sehingga kinerja pegawai bisa lebih optimal. Kemudian selanjutnya pada tabel dibawah ditampilkan rekapitulasi Absensi pegawai lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kepulauan Selayar :

Tabel 1.2

Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Periode Januari-Desember 2020

Bulan	Sakit	Ijin	Cuti	Pendidikan	Tanpa Alasan
Januari	5	5	3	0	7
Februari	3	4	2	2	9
Maret	6	6	0	2	10
April	5	3	2	2	9
Mei	4	4	0	3	8
Juni	7	4	3	3	8
Juli	5	6	0	3	8
Agustus	2	6	3	3	9
September	0	4	0	3	10
Oktober	0	4	3	3	8
November	4	8	3	3	10
Desember	4	6	4	5	11

Sumber: Bag. Sekretariat & Kepeg. BAPPELITBANGDA

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kepulauan Selayar pada tahun 2020 masih terbilang tinggi. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai. Dilihat dari data pada tabel absensi diatas masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas paling tinggi di bulan Desember, ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari.

Faktor-faktor di atas itu merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Menurut Siagian (Eddy Sutrisno 2010:70) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat masalah mengenai kinerja pegawai. Masalah yang terjadi disebabkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai yang menurun, kompetensi pegawai yang kurang baik dan budaya organisasi maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kemampuan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas belum maksimal.
2. Pegawai masih sering tidak berada kantor pada saat jam kerja berlangsung.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hasil peninjauan dan pengamatan serta wawancara yang peneliti lakukan serta latar belakang permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2. Rumusan Masalah

. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar?
- b. Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar?
- c. Variabel manakah diantara Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar;
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya

Organisasi dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar;

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar;

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis
 - Memberikan pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta pola pikir dalam menganalisis hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dan sebagai bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang;
 - Sebagai sumber informasi untuk menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar dalam mengambil kebijakan khususnya menyangkut tentang kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Disiplin dalam rangka peningkatan kinerja.

b. Manfaat Praktis

- Memberikan manfaat untuk penulis sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh stakeholder dalam pengembangan Sumber Daya Manusia;
- Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salahsatu pedoman dalam peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang pengaruh, kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu dimaksudkan pula untuk memberi gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil dari penelitian.

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan :

1. Dwi Indria Novita (2013) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($112,687 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H_1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($123,442 > 3,087$) atau hipotesis penelitian H_4 diterima.
2. Hamlan Daly (2019) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan

Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

3. I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut. (1) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. (2) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. (3) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. (4) Ada pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015.

4. Muhammad Andi Prayogi, dkk (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana thitung (4,692) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 <$

0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F hitung sebesar 114,917 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square yaitu sebesar 0,790 atau 79 % artinya variabel dari kinerja pegawai (Y) dengan kompetensi (X1), dan disiplin kerja (X2) sedangkan sisanya 21% variabel variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, kompensasi, Kepuasan Kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

5. Yenny (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. 2). Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. 3). Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. 4). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu.
6. Ayuningrum (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. London Sumatera, Tbk Medan”. Variabel yang diteliti adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap variable kinerja. Kompetensi sumber daya manusia di PT. PP Lonsum, Tbk Medan sudah cukup terlaksana artinya: kompetensi sudah cukup dimiliki semua pegawai PT. PP. Lonsum, Tbk Medan. Kompetensi tidak dapat dikatakan tinggi karena masih ada pegawai yang memiliki kompetensi rendah, hal tersebut disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta sikap kerja yang berhubungan dengan kreativitas, motivasi, perencanaan dan pengorganisasian. Kinerja pegawai di PT. PP Lonsum berada pada kategori rendah artinya kinerja pegawai sangat perlu ditingkatkan lagi agar menjadi optimal.

2.2 Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2012) Sedangkan menurut Amstrong dalam Dharma (2014) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup

lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Alwi (2011) Sumber Daya Manusia atau *human resource* adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau pegawai. Sedangkan menurut Nawawi (2013) sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

2.2.2. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2013) kompetensi dalam organisasi atau organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan pekerjaan (*job design*) Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan

tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan organisasi, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi Pekerjaan (*job evaluation*) Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.
3. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*) Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*). Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan

fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang kearah organisasi.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi (*company culture*) Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi (*culture*) system budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.
6. Pembelajaran organisasi (*organizational learning*) Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.
7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai (*career management and employee's assessment*) Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi pegawai), penggunaan kompetensi dapat mendorong

pengembangan karier yang lebih terpola dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. 8. Sistem imbal jasa (*reward system*) Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam organisasi.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

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

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. *Pengalaman*

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman

4. *Karakteristik Kepribadian*

Kepribadian termasuk faktor yang diantaranya sulit dirubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensi dengan mengubah kepribadiannya

5. *Motivasi*

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

6. *Isu Emosional*

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

7. *Kemampuan intelektual*

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain : praktek rekrutmen, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi, komitmen dan lain-lain.

2.2.4. Kategori Kompetensi

Zwell (dalam Wibowo, 2012) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*.

1. *Task achievement* Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, inovasi, dan lain sebagainya.
2. *Relationship* Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, dan lain-lain.
3. *Personal attribute* Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan *bagaimana* orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, dan lain-lain.

4. *Managerial Merupakan* kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.
5. *Leadership Merupakan* kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan *orang* untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan *organisasi*. Kompetensi yang berkenaan dengan ini meliputi berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar, dan nilai-nilai.

2.2.5. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2013), yaitu:

1. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam organisasi.
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan individu meliputi
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap kerja
 - a. Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - b. Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian

c. Memiliki kemampuan berkreaitivitas dalam bekerja.

2.3 Budaya Organisasi

Pada kenyataannya setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing..Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi. Kita perlu memahami budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan diantara kelompok manusia tersebut. Sedangkan organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.Jadi yang dimaksud Budaya Organisasi adalah Sistem Kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya.

2.3.1. Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2007) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Munandar (2012)

mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing- masing. Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain (Robbins, 2006).

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan CV Abank Irenk Creative Yogyakarta dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian (Setiyawan dan Waridin,2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap

lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

2. Perhatian pada rincian

Seberapa teliti dan cermat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Orientasi hasil

Hasil pekerjaan karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan atau belum.

4. Orientasi manusia

Tingkat kesadaran karyawan dalam mengembangkan dirinya guna memaksimalkan pekerjaannya.

5. Orientasi tim

Sejauh mana karyawan mampu membina hubungan baik antara atasan dan mitra kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Agresivitas dan stabilitas

Seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

2.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1. *Inovatif*, Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan

menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan

dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan *endurance* yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama

oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.3.5. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
2. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa

organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka

2.3.6. Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dan diterapkan oleh semua anggota organisasi, tentunya budaya organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Memiliki peran yang kuat dalam mendefinisikan batasan-batasan yang sangat berarti agar dapat membedakan satu organisasi dan organisasi lainnya;
2. Fungsi Budaya Organisasi akan membantu kita dalam menciptakan rasa identitas bagi seluruh anggota organisasi;
3. Selain itu fungsi Budaya Organisasi juga akan mendorong para anggotanya agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi masing-masing.
4. Karakteristik Budaya Organisasi
5. Setiap Anggota memiliki otonomi dalam dalam organisasi;
6. Struktur yang jelas;
7. Ada rasa identitas bersama;
8. Adanya dukungan dari manajemen
9. Pola Komunikasi yang tertata dengan baik
10. Adanya Toleransi Konflik
11. Adanya Toleransi
12. Lebih berorientasi pada hasil
13. Sistem Penghargaan Kinerja
14. Fokus pada Anggota Organisasi.

2.4 Disiplin

2.4.1. Pengertian Disiplin

Istilah disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang menunjuk pada kegiatan belajar dan mengajar. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu organisasi apalagi jika organisasi tersebut adalah organisasi jasa, yang mana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan dan keramah tamahan merupakan modal utama dalam mensukseskan tujuan atau visi dan misi suatu organisasi. Jika disiplin dalam melaksanakan kegiatan tersebut tidak dijalankan besar kemungkinan organisasi tidak akan maju. Singodimedjo (2012) mengatakan, Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi atau mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2014) mengatakan Kedisiplinan adalah sikap kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dimana peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun pegawai yang terendah.

Hasibuan (2014), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengkoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai (Siagian, 2013)

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang telah ada dan dilakukan dengan senang hati dan kesadaran diri. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2.4.2. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

Bentuk kedisiplinan yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

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

2.4.3. Tipe-Tipe Disiplin

Menurut Handoko (2011) menyatakan bahwa ada 3 tipe kedisiplinan yang diterapkan didalam organisasi atau organisasi yaitu :

1. *Kedisiplinan Preventif*

Adalah kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri bukan semata-mata karena dipaksa oleh manajemen.

2. *Kedisiplinan Korektif*

Adalah kegiatan yang diambil untuk menghindari pelanggaran terhadap peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary*). Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing

3. *Kedisiplinan Progresif*

Organisasi bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai untuk memperbaiki kesalahan.

2.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin

yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo (2010), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi;
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4.5. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Robinns (2012), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. *Disiplin waktu*

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. *Disiplin peraturan*

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan

organisasi atau perusahaan.

c. *Disiplin tanggung jawab*

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

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

2.4.6. Pelaksanaan Disiplin

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewibawaannya dan

menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Organisasi atau organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat
 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lainnya
 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya
- (Singodimedjo,2010)

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama, demi kebaikan bersama. Dengan kata lain mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para

pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak menjadi larangan.

2.5 Kinerja

2.5.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (dalam Tika, 2011) telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- 1) Stoner mengemukakan kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2) Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 3) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.
- 4) Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron (dalam Suprihanto, 2011) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedarmayanti (2014), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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. Selanjutnya, Menurut Soeprihanto (2011), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja adalah apa yang dilakukan pegawai, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai organisasi antara lain :

1. Kuantitas *out put*
2. Kualitas out put
3. Jangka waktu out put
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. *Kompetensi Individu.*

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

- a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3. Dukungan Manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Davis (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara positif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Robbins, Stephen (2013) menambahkan dimensi baru yang menentukan kinerja seseorang yaitu kesempatan. Menurutnya, meskipun seseorang bersedia (motivasi) dan mampu (kemampuan), mungkin ada saja rintangan yang menjadi kendala kinerja seseorang yaitu kesempatan yang ada, mungkin berupa lingkungan mendukung, peralatan, pasokan bahan, rekan kerja yang tidak mendukung, prosedur yang tidak jelas dan lainnya.

2.5.3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja

Kondisi lingkungan bisnis di masa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Di satu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, di sisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi

eksekutif, manajer, maupun pegawai. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan. Manajemen kinerja mencakup pengajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian dan kompetensi serta rencana kerja dan pengembangan, serta pengimplementasian rencana-rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Jadi kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi ini bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka juga dapat bersifat generik secara organisasional, bisa bersifat umum dan berlaku bagi semua staf, atau terfokus secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori pegawai seperti manajer, ilmuwan staf profesional ataupun staff administrasi. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antara pegawai yang berkinerja tinggi dan kurang efektif adalah dengan

mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi. (Dharma, 2014).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar kepada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. (Wibowo, 2012) Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi maka akan semakin baik kinerja organisasi tersebut. Sebaliknya apabila suatu organisasi atau organisasi memiliki kompetensi sumber daya yang kurang mendukung maka akan menghambat tujuan organisasi.

2.5.4. Indikator- Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2014) kinerja pegawai dikatakan baik dapat dinilai dari beberapa hal yaitu :

1. *Kesetiaan* adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatannya sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaannya pegawai terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya.
2. *Prestasi Kerja Kinerja* adalah sejauhmana yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang pegawai

dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai dalam bekerja.

3. *Kedisiplinan* adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati segala ketentuan, peraturan organisasi yang diberikan oleh yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan baik tertulis maupun lisan.
4. *Kreativitas* adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan dan mengeluarkan potensi atau ide-ide yang ada dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan ataupun permasalahan dalam suatu organisasi.
5. *Kerjasama* adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya.
6. *Kecakapan* adalah salahsatu keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dilihat dari pelaksanaan kerjanya sesuai dengan hasil yang dicapai.
7. *Tanggung jawab* adalah kesanggupan seorang pegawai dalam meyelasikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan serta pertanggungjawaban terhadap fasilitas yang ada.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Wibowo (2012) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. Sedangkan menurut Amstrong (dalam Dharma, 2015) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2011) yang menyatakan kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya

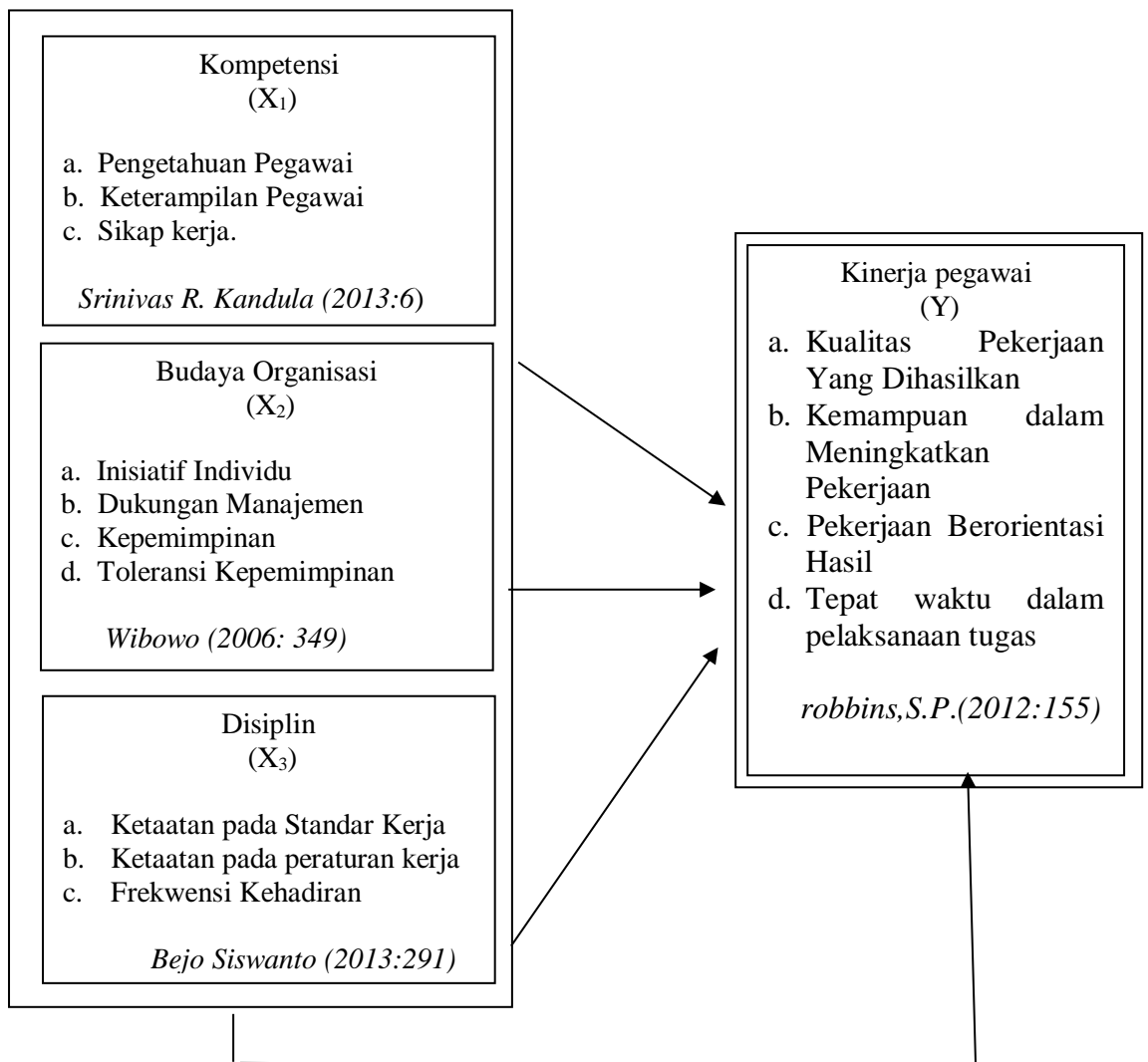
manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu atau sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Singodimedjo (2012) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi Suatu organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang berkompetensi dan disiplin yang baik akan memudahkan organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Dimana anggotanya mengetahui tentang hak dan kewajibanya tanpa paksaan. Kedisiplinan sangat penting dalam kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Hubungan Kedisiplinan dengan kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan Kinerja itu sendiri menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Senada dengan itu Armstrong dan Baron

(dalam Wibowo, 2012) mengungkapkan, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka model kerangka konseptual yang dipakai adalah:



Gambar 1.1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka dirumuskan dua hipotesis Tdalam penelitian, yaitu :

1. Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar;
2. Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar;
3. Budaya Organisasi merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.Kepulauan Selayar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksudkan dalam penelitian ini, maka perlu definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

- Kompetensi sumber daya manusia (X_1) adalah sikap yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Indikatornya meliputi :

a. *Pengetahuan Pegawai*

b. *Keterampilan Pegawai*

c. *Sikap kerja*

- Budaya Organisasi (X_2) adalah Kumpulan nilai-nilai dan sikap yang dapat diyakini dan diterima maupun ditolak oleh semua organisasi sebagai ciri dari organisasi dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi/ institusi yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan

Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Indikatornya meliputi :

- a. *Inisiatif Individu;*
- b. *Dukungan Manajemen;*
- c. *Kepemimpinan;*
- d. *Toleransi Kepemimpinan;*

➤ Disiplin (X_3), adalah sikap kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dimana peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun pegawai yang terendah . Indikatornya yaitu :

- a. *Ketaatan Pada Standar Kerja;*
- b. *Ketaatan Pada Peraturan Kerja;*
- c. *Frekwensi Kehadiran.*

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

➤ Kinerja pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan Indikatornya yaitu :

- a. *Kualitas Pekerjaan Yang Dihasilkan;*
- b. *Kemampuan Dalam Meningkatkan Pekerjaan;*
- c. *Bekerja Dengan Berorientase Pada Hasil;*
- d. *Selalu Tepat Waktu Dalam Melaksanakan Tugas;*

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian

dilakukan mulai *November sampai Desember 2020*.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011:72). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang Pegawai Negeri Sipil lingkup Badan Peencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan berupa quisiner dan wawancara langsung.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

a. Daftar Pertanyaan (kuesioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuesioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

4.6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang bersifat langsung dan tertutup. Hadi (2004) mengatakan bahwa angket merupakan suatu daftar dari sejumlah pertanyaan yang ditujukan pada subjek penelitian dengan harapan akan digunakan untuk mengungkapkan suatu kondisi subjek yang akan diselidiki. Alasan digunakan metode kuesioner adalah karena metode ini mempunyai keunggulan yaitu lebih murah, dapat menghemat waktu, tenaga, dan dapat diperoleh data lebih cepat.

Penggunaan metode angket, menurut Hadi (2004) didasarkan oleh anggapan bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. Anggapan bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti

adalah benar dan dapat dipercaya. Anggapan bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

4.7. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Alasan yang mendasarinya adalah bahwa statistik dapat mewujudkan kesimpulan (generalisasi) penelitian dengan memperhitungkan faktor kesahihan. Selain itu pertimbangan lain adalah bahwa statistik bekerja dengan angka-angka, bersifat objektif dan universal dalam arti dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian (Hadi, 1995).

Model analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Berganda. Uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Selain itu diperlukan adanya uji koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengetahui prosentase Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Disiplin dengan Kinerja Pegawai. Setelah beberapa uji diatas dilakukan maka tahap akhir dari analisis data ini adalah uji signifikansi. Perhitungan statistik ini dilakukan dengan komputasi melalui bantuan program IBM SPSS Statistic Base 20.0 for Windows.

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai secara parsial dilakukan uji T. Jika $T_{hitung} >$ atau $= T_{tabel}$, maka hipotesisnya diterima. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap variabel

terikat yaitu Kinerja Pegawai, secara bersama-sama , maka dilakukan uji F.

Jika $F_{hitung} > \text{atau} = F_{tabel}$, maka hipotesisnya diterima.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

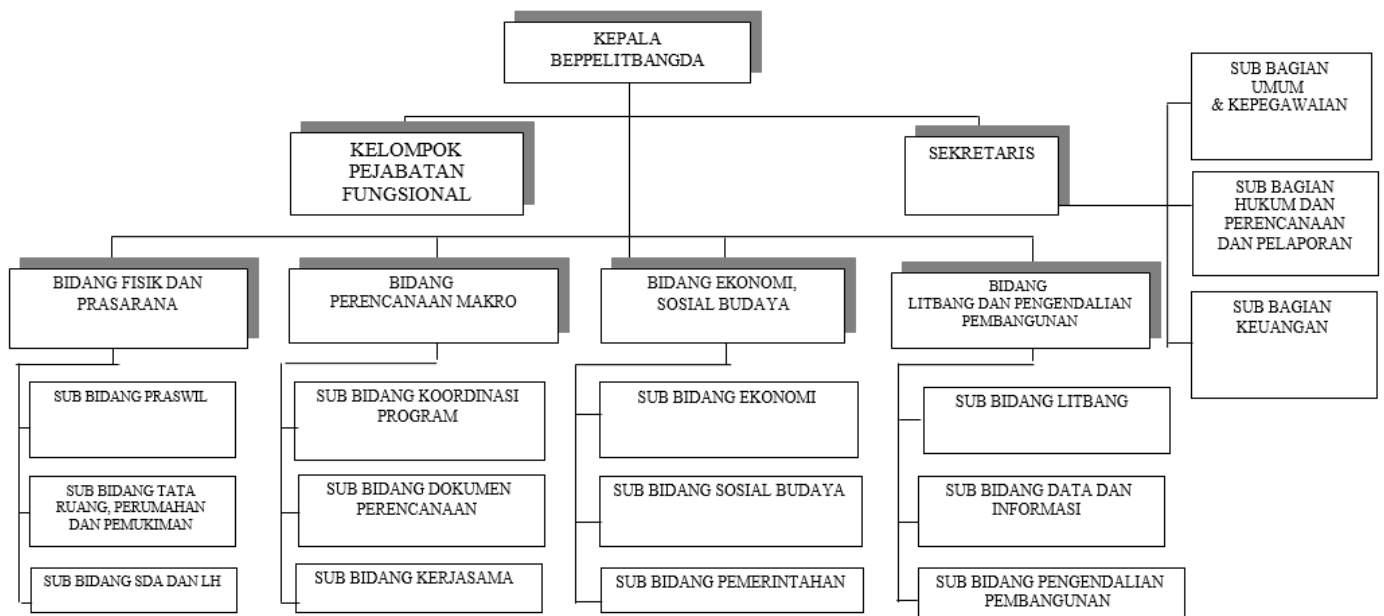
5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang mana pembentukan susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dalam Peraturan Daerah Kepulauan Selayar nomor 4 tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar nomor 72 tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian dan program-program pembangunan lainnya. Dengan kedudukan dan fungsinya yang sedemikian penting, strategis dan luas, maka sangat diperlukan pegawai yang profesional. Dalam arti memiliki kemampuan dan keahlian khusus di bidang perencanaan dan penelitian, serta didukung sarana dan prasarana yang memadai sehingga diharapkan tugas dan fungsi yang diembannya dapat dilaksanakan secara optimal.

Aspek pembinaan dan pengembangan serta peningkatan kapasitas dan kinerja aparatur mendapat peranan penting dalam program dan kegiatan pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Melalui program pengembangan dan peningkatan kapasitas serta pembinaan aparatur diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, kualitas, profesionalitas, pengembangan budaya organisasi, kedisiplinan, kompetitif, kinerja serta mendukung terwujudnya pemerintahan yang bersih sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap stakeholder guna tercapainya visi dan misi Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.2 Struktur Organisasi



Struktur Organisasi Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan peraturan Bupati Kepulauan Selayar nomor 72 tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah

Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

Struktur Organisasi BAPPELITBANGDA Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai berikut:

- a. Kepala BAPPELITBANGDA.
- b. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris dan terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian Keuangan

Setiap Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian

- c. Bidang Fisik dan Prasarana yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang:
 - 1) Sub Bidang Praswil
 - 2) Sub Bidang Tata Ruang, Perumahan, dan Permukiman
 - 3.) Sub Bidang SDA dan Lingkungan Hidup

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang.

- d. Bidang Perencanaan Makro yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang :
 - 1) Sub Bidang Koordinasi Program
 - 2) Sub Bidang Dokumen Perencanaan
 - 3) Sub Bidang Kerjasama

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang

- f. Bidang Ekonomi Sosial Budaya yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang :
 - 1) Sub Bidang Ekonomi
 - 2) Sub Bidang Sosial Budaya
 - 3) Sub Bidang Pemerintahan

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang

g. Bidang Litbang dan Pengendalian Pembangunan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang :

- 1) Sub Bidang Litbang
- 2) Sub Bidang Data dan Informasi
- 3) Sub Bidang Pengendalian Pembangunan

Selanjutnya untuk Tugas Pokok dan Fungsi, sebagai berikut :

a. KEPALA BADAN

Kepala badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah yang menjadi kewenangan daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kepala badan dibantu oleh :

b. SEKRETARIAT

Sekretariat adalah unsur pelayanan teknis di bidang administrasi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dipimpin oleh seorang sekretaris yang disebut Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok Sekretaris dibantu oleh :

• **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah sub bagian pada Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang berkedudukan di bawah dan

bertanggung jawab kepada Sekretaris.

- **Sub Bagian Hukum dan Perencanaan dan Pelaporan**

Sub Bagian hukum dan perencanaan dan pelaporan adalah sub bagian pada Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bagian Hukum dan Perencanaan dan Pelaporan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

- **Sub Bagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan adalah sub bagian pada Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bagian Keuangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

c. ***BIDANG FISIK DAN PRASARANA***

Bidang Fisik dan Prasarana adalah unsur pelaksana teknis di bidang Fisik dan Prasarana Wilayah, Tata Ruang, Perumahan, Permukiman, Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Bidang Fisik dan Prasarana yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dan secara teknis koordinatif melalui Sekretaris, bidang ini dibantu oleh sub seksi :

- **Sub Bidang Prasarana Wilayah**

Sub Bidang Prasarana Wilayah adalah sub bidang pada Bidang Fisik dan Prasarana, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Prasarana yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Fisik dan Prasarana.

- **Sub Bidang Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman**

Sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman adalah sub unit pada Bidang Fisik dan Prasarana, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Fisik dan Prasarana.

- **Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup**

Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup adalah sub unit pada Bidang Fisik dan Prasarana, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Fisik dan Prasarana. .

d. BIDANG PERENCANAAN MAKRO

Bidang Perencanaan Makro adalah unsur pelaksana teknis dibidang perencanaan makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Bidang Perencanaan Makro yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan dan secara teknis koordinatif melalui Sekretaris, dibantu oleh Sub seksi :

- **Sub Bidang Koordinasi Program**

Sub Bidang Koordinasi Program adalah sub bidang pada bidang Perencanaan Makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Koordinasi Program yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Makro.

- **Sub Bidang Dokumen Perencanaan**

Sub Bidang Dokumen Perencanaan adalah sub bidang pada bidang Perencanaan Makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Dokumen Perencanaan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Makro.

- **Sub Bidang Kerjasama**

Sub Bidang Kerjasama adalah sub bidang pada Bidang Perencanaan Makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Kerjasama yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan Makro.

*e. **BIDANG EKONOMI DAN SOSIAL BUDAYA***

Bidang Ekonomi, Sosial Budaya adalah unsur pelaksana teknis dibidang Ekonomi dan Sosial Budaya, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan dan secara teknis koordinatif melalui Sekretaris

- **Sub Bidang Ekonomi**

Sub Bidang Ekonomi adalah sub bidang pada Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Ekonomi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya.

- **Sub Bidang Sosial Budaya**

Sub Bidang Sosial Budaya adalah sub bidang pada Bidang

Ekonomi dan Sosial Budaya, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Sosial Budaya yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya

- **Sub Bidang Pemerintahan**

Sub Bidang Pemerintahan adalah sub bidang pada Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya

*f. **BIDANG PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN PENGENDALIAN PEMBANGUNAN***

Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan adalah unsur pelaksana teknis dibidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan dan secara teknis koordinatif melalui Sekretaris, dibantu oleh Sub Seksi :

- **Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan**

Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan adalah sub unit pada Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian,

Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan.

- **Sub Bidang Data dan Informasi**

Sub bidang Data dan Informasi adalah sub bidang pada Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Data dan Informasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan.

- **Sub Bidang Pengendalian Pembangunan**

Sub Bidang Pengendalian Pembangunan adalah sub bidang pada Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bidang Pengendalian Pembangunan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan.

5.1.3 Gambaran Umum Pegawai lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kepulauan Selayar

Karakteristik pegawai digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden menurut sampel penelitian tertentu. Analisis sifat responden salah satunya bertujuan untuk memberikan gambaran tentang objek sampel dalam survei ini. Karakteristik pegawai dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik pegawai maka akan disajikan tabel pada data pegawai sebagai berikut :

5.1.3.1. Jenis Kelamin Pegawai Lingkup BAPPELITBANGDA yang dijadikan sampel

Jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok perempuan dan laki-laki, untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

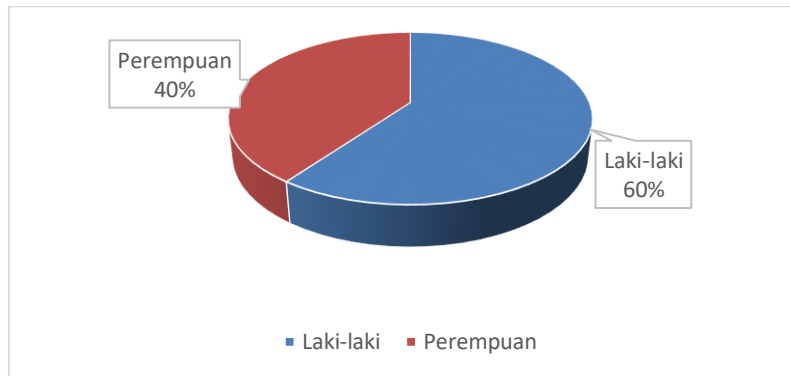
Tabel 1.3. Jenis Kelamin Pegawai

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3
Laki-Laki	18	60
Perempuan	12	40
Jumlah	30	100

Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Tabel 1.3, menunjukkan karakteristik pegawai menurut jenis kelamin. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa dari total pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 30 orang, lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 60 % daripada yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 40 % . Namun antara laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang konsisten dalam keterampilan, sikap, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menganalisis, budaya organisasi, dorongan kompetitif, sosiabilitas atau dalam hal pembelajaran. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 1.3. berikut ini:

Gambar 1.3. Diagram Persentase pegawai menurut Jenis Kelamin



Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Beberapa studi psikologi mengemukakan bahwa wanita lebih mudah untuk mematuhi wewenang sementara laki-laki lebih agresif dan lebih besar pengharapannya akan kesuksesan dari pada perempuan. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa perempuan mempunyai tingkat kemangkiran lebih tinggi dari pada laki-laki, contohnya wanita mempunyai hak cuti lebih lama (Cuti Hamil).

5.1.3.2. *Usia Pegawai Lingkup BAPPELITBANGDA yang dijadikan sampel*

Usia dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kelompok usia. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.4. Usia Pegawai

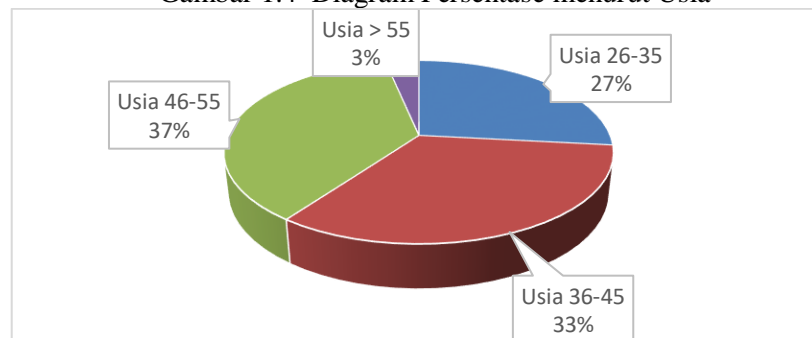
Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3
26-35	8	26,7
36-45	10	33,3
46-55	11	36,7
>55	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Tabel 1.4. menunjukkan karakteristik pegawai menurut usia.

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dari total pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 30 pegawai, pegawai berusia antara 26-35 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7 %, usia 36-45 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3 %, responden dengan jumlah terbanyak yaitu berusia antara 46-55 tahun sebanyak 11 orang atau 36,7% dan yang berusia >55 sebanyak 1 orang atau sekitar 3,3%. Dilihat dari komposisi struktur usia maka komposisi pegawai negeri sipil (PNS) lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar digolongkan usia produktif dengan berdasarkan Badan Pusat Statistik, bahwa usia produktif adalah usia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik menurut usia dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.4 Diagram Persentase menurut Usia



Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Para pegawai yang lebih tua memiliki kualitas positif pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Maulia dan Januarti, 2014). Semakin tua usia pegawai maka komitmen terhadap organisasi semakin tinggi, karena seiring dengan bertambahnya usia maka kesempatan individu untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi semakin terbatas.

Pegawai yang lebih muda cenderung lebih kuat secara fisik sehingga diharapkan dapat bekerja lebih giat dan umumnya mereka belum menikah atau, jika sudah menikah, anak-anak mereka relatif masih sedikit. Namun, pegawai yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan lebih sering berganti pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

5.1.3.3. Tingkat pendidikan Pegawai Lingkup BAPPELITBANGDA yang dijadikan sampel

Pendidikan pegawai dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kelompok pendidikan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.5. Tingkat Pendidikan Pegawai

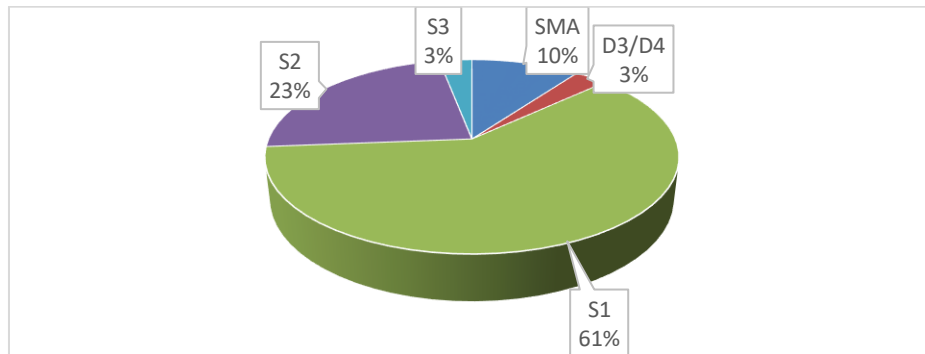
Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3
SMA	3	10
D3/D4	1	3
S1	18	60
S2	7	23
S3	1	3
Jumlah	30	100

Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Tabel 1.5, menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 10 %, D3 sebanyak 1 orang atau 3 %, dan pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau 60 %, dan S2 sebanyak 7 orang atau 23 % dan S3 sebanyak 1 orang atau 3%. Paling banyak pendidikan S1 dan paling sedikit pendidikan D3 dan

S2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki kualitas pendidikan yang baik. Untuk lebih memperjelas persentase karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.5 Diagram Persentase Tingkat Pendidikan



Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Henry Simamora (1999) dalam bukunya, menyatakan “bahwa pendidikan adalah penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Biasanya, untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, Anda membutuhkan lebih banyak keterampilan intelektual atau emosional (Muzahid, 2014).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam pencapaian kinerja secara optimal, yang mana pendidikan dalam organisasi atau suatu instansi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi/instansi yang bersangkutan, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

5.1.3.4. Masa kerja Pegawai Lingkup BAPPELITBANGDA yang dijadikan sampel

Masa kerja dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kelompok masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.6. Masa kerja Pegawai

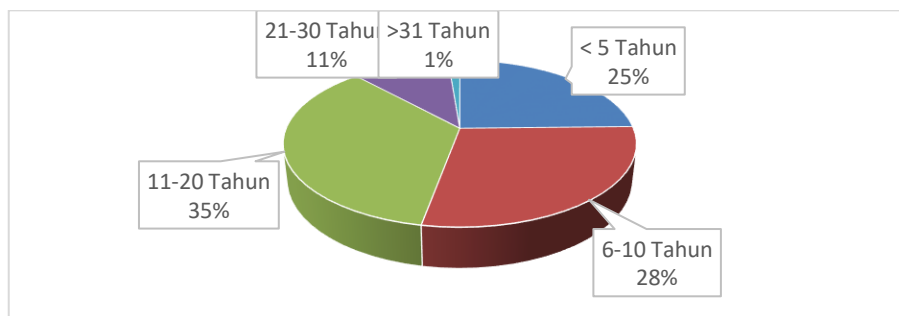
Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2	3
< 5 tahun	7	23,3
6-10 tahun	8	26,7
11-20 tahun	10	33,3
21-30 tahun	3	10,0
>31 tahun	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Tabel 1.6, menunjukkan masa kerja pegawai (masa kerja keseluruhan), berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari bagian umum dan kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat bahwa masa kerja pegawai negeri sipil paling banyak diantara bentangan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%, dan paling sedikit dengan bentang masa kerja diatas >31 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup dalam bekerja, tetapi tetap masih

membutuhkan perhatian dan bimbingan dari pimpinan serta petunjuk dari berbagai korelasi berbagai peraturan utama peraturan tentang perencanaan dan penganggaran. Berikut persentase karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1.6. Diagram Persentase Masa Kerja Pegawai



Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Menurut penelitian Ambar Teguh (2004), pengalaman kerja memungkinkan seseorang meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan cara mengamati orang lain, meniru dan menyelesaikan tugas pekerjaannya sendiri. Dengan bekerja berulang-ulang, seseorang akan semakin mahir dalam melaksanakan tugas dan berkesempatan memperoleh cara kerja yang lebih praktis, efisien dan produktif. (Muzahid, 2014). Masa kerja yang pendek dan lama mampu memberi pengaruh pada experience (pengalaman) dari seorang pegawai, semakin lama masa kerja maka tentunya pengalaman yang dimilikinya semakin tinggi.

5.1.4. Analisis Tanggapan Pegawai Lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 pegawai melalui survei kuesioner, kecenderungan jawaban para pegawai untuk masing-masing variabel akan ditentukan berdasarkan rentang skor jawaban.

Menurut Wirawan (2003), untuk menentukan distribusi frekuensi harus berdasarkan nilai intervalnya, terlebih dahulu gunakan rumus berikut untuk mencari nilai intervalnya :

$$Interval = \frac{Nilai\ Tertinggi - Nilai\ Terendah}{Jumlah\ Kelas} \dots\dots\dots (5.1)$$

Dengan menentukan skor untuk setiap jawaban variabel penelitian yaitu skor minimal 1 dan skor maksimal 5, dapat digunakan rumus sebagai berikut::

$$Interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk mengetahui penilaian variabel penelitian secara keseluruhan dapat dilihat dari skor rata-rata dengan kriteria (Pasaribu & Indrawati, 2016) sebagai berikut :

- 1,00 – 1,79 = Sangat Kurang Baik
- 1,80 – 2,60 = Kurang Baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

1. Deskripsi variabel Kompetensi (X_1)

Variabel Kompetensi (X_1) dalam penelitian ini diukur dengan 4 indikator dengan 4 pernyataan. Hasil respon dari variabel Kompetensi (X_1) disajikan pada Tabel 1.7, berikut ini :

Tabel 1.7. Jawaban Pegawai mengenai Variabel Kompetensi (X_1)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya memahami tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	20	7	3	0	0	135	4,50	Sangat Baik
2	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	12	8	0	10	122	4,07	Baik
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu	14	15	1	0	0	133	4,44	Sangat Baik
4	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain	9	15	3	1	0	116	3,87	Baik
	JUMLAH	43	42	15	1	10	506	4,22	Sangat Baik

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 1.7, diperoleh total skor rata-rata tanggapan para pegawai terhadap variabel Kompetensi (X_1) yang diukur dengan 4 indikator dengan 4 pernyataan adalah 4,22 yang berarti secara keseluruhan tingkat rata-rata tanggapan para pegawai terhadap variabel Kompetensi sangat baik, karena sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju dan setuju, hanya beberapa pegawai saja yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 1, “ Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik” dengan skor rata-rata sebesar 4,50 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,757. sebaliknya yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 4, “Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain” dengan nilai skor rata-rata 3,87 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,825.

Dari pernyataan “Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain” terlihat ada responden yang menyatakan tidak setuju. Hal tersebut dikarenakan mereka menganggap bahwa tidak ada jaminan bahwa kelancaran suatu pekerjaan selalu harus diselesaikan dengan sistem kerjasama namun

tetap harus focus dan bertanggungjawab pada pekerjaan tersebut.

Dari analisa di atas terlihat bahwa secara umum kompetensi sumber daya manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sudah baik.

2. Deskripsi variabel Budaya Organisasi (X_2)

Variabel Budaya Organisasi (X_2) diukur dengan 4 indikator dengan 4 pernyataan dan hasil respon terhadap variabel dapat dijelaskan pada Tabel 5.7 berikut. :

Tabel 1.8. Jawaban Pegawai Mengenai Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	17	12	1	0	0	136	4,54	Sangat Baik
2	Institusi mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan pada institusi	16	11	3	0	0	133	4,44	Sangat Baik
3	Pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan	9	13	7	1	0	100	3,34	Cukup Baik
4	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai	14	12	4	0	0	130	4,34	Sangat Baik
	JUMLAH	56	48	15	1	0	499	4,17	Baik

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 1.8. di atas dapat diuraikan bahwa total rata-rata skor tanggapan pegawai mengenai variabel Budaya organisasi yang diukur dengan 4 indikator dengan 4 pernyataan adalah sebesar 4,17. Hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban pegawai mengenai variabel Budaya Organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum baik karena sebagian besar pegawai menjawab pernyataan setuju dan sangat setuju walaupun masih ada beberapa diantara menyatakan netral bahkan tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi pertama adalah pernyataan nomor 1, "Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan

pekerjaan” dengan nilai skor rata rata sebesar 4,54 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,753, sebaliknya yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 3, “Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan” dengan nilai skor rata rata 3,34 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,826.

Dari pernyataan ““Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan”” masih ada pegawai yang menyatakan tidak setuju. Hal tersebut dikarenakan mereka menganggap bahwa suatu keputusan dalam organisasi harus diputuskan secara bersama-sama dikarena bahwa salahsatu factor kelancaran suatu pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik itu adalah adanya suatu kebersamaan tujuan didalamnya..

3. Deskripsi variabel Disiplin (X_3)

Variabel Disiplin (X_3) diukur dengan 4 indikator dengan 4 item pernyataan. Tabel 1.9. menjelaskan hasil respon terhadap variabel disiplin, sebagai berikut.:

Tabel 1.9. Jawaban Pegawai Untuk Variabel Disiplin (X_3)

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Saya selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan	14	12	4	0	0	130	4,34	Sangat Baik
2	Saya selalu menjalankan semua aturan yang berlaku pada institusi	17	8	4	1	0	131	4,37	Sangat Baik
3	Saya selalu teliti dalam bekerja	10	12	7	0	1	101	3,37	Cukup Baik
4	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan	8	13	8	1	0	98	3,27	Cukup Baik
JUMLAH		49	45	23	2	1	460	3,84	Baik

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diuraikan dalam tabel 1.9, total rata-rata skor tanggapan pegawai mengenai variabel Disiplin (X_3) yang diukur dengan 4 indikator dan 4 pernyataan adalah sebesar 3,84, hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban pegawai mengenai variabel Disiplin pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah

(BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum baik karena sebagian besar pegawai menyatakan setuju dan sangat setuju walaupun masih ada juga yang menyatakan netral, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 2 yaitu “Saya selalu menjalankan semua aturan yang berlaku pada institusi” dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,37 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,848, sebaliknya yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 4, “Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan” dengan nilai skor rata rata 3,27 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,845. Hal tersebut dikarenakan mereka menganggap bahwa tidak ada jaminan bahwa kelancaran suatu pekerjaan harus selalu sesuai dengan jadwal. Namun lebih mengarah kepada bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar..

4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur melalui 4 indikator dengan 4 pernyataan. Adapun tanggapan terhadap variabel Kinerja Pegawai dijelaskan pada Tabel 1.10 berikut.

Tabel 1.10. Jawaban Pegawai mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jml Skor	Rata-rata	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi.	14	15	1	0	0	133	4,44	Sangat Baik
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan	13	12	5	0	0	128	4,27	Sangat Baik
3	Dalam bekerja saya selalu menjadikan kualitas hasil sebagai tujuan akhir dari pekerjaan saya	17	11	2	0	0	135	4,50	Sangat Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	18	9	3	0	0	135	4,50	Sangat Baik
	JUMLAH	62	47	11	0	0	531	4,43	Sangat Baik

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang diuraikan dalam tabel 1.10, total rata-rata skor jawaban pegawai untuk variabel kinerja pegawai yang diukur dengan 4 indikator dengan 4 pernyataan adalah sebesar 4,43. Hal ini berarti rata-rata keseluruhan jawaban pegawai untuk variabel kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar secara umum sangat baik karena sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju.

Pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan nomor 3 “Dalam bekerja saya selalu menjadikan kualitas hasil sebagai tujuan akhir dari pekerjaan saya” dengan nilai 4,50 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 dan pernyataan nomor 4 “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” dengan nilai 4,50, sebaliknya yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan nomor 2, “Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan” dengan nilai skor rata rata 4,27 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,874. Hal tersebut dikarenakan mereka menganggap tidak selamanya pekerjaan harus melebihi target dari yang yang dibutuhkan tetapi harus memperhatikan mutu, kualitas dan kuantitas pekerjaan.

5.1.5. Hasil Analisis Data

5.1.5.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk Analisis Data penelitian maka digunakan dua metode pengujian data yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

5.1.5.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson*

product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r^{\text{hitung}} > \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisisioner tersebut valid, sebaliknya ;
- b. Jika nilai $r^{\text{hitung}} < \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisisioner tersebut tidak valid.

1. Validitas variabel bebas *Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)*

Tabel 1.11. Hasil Pengujian Validitas Variabel (X₁) Kompetensi

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X1.1	0,7570	0,3610	Valid
2	X1.2	0,7180	0,3610	Valid
3	X1.3	0,5960	0,3610	Valid
4	X1.4	0,8250	0,3610	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel 1.11 menunjukkan seluruh instrument variabel Kompetensi (X₁) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,3610) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* = (0,000) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

2. Validitas variabel bebas Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 1.12. Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X2.1	0,7530	0,3610	Valid
2	X2.2	0,8560	0,3610	Valid
3	X2.3	0,8260	0,3610	Valid
4	X2.4	0,7930	0,3610	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel 1.12, menunjukkan seluruh instrument variabel Budaya Organisasi (X_2) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,3610) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* = (0,000) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

3. Validitas Variabel bebas Disiplin (X_3)

Tabel 1.13. Hasil pengujian Validitas Variabel Disiplin (X_3)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	X3.1	0,7670	0,3610	Valid
2	X3.2	0,8480	0,3610	Valid
3	X3.3	0,9030	0,3610	Valid
4	X3.4	0,8450	0,3610	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel 1.13, menunjukkan seluruh instrument variabel Disiplin (X_3) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,3610) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* = (0,000) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Disiplin (X_3) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur

variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018)..

4. Validitas Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 1.14. Hasil pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel / indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	2	3	4	5
1	Y.1	0,8290	0,3610	Valid
2	Y.2	0,8740	0,3610	Valid
3	Y.3	0,8600	0,3610	Valid
4	Y.4	0,8830	0,3610	Valid

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Tabel 1.14. menunjukkan seluruh instrument variabel Kinerja Pegawai (Y) setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,3610) dengan $df = n - 2$ dan nilai $Sig (2 - tailed) = (0,000)$ lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Ghozali, 2018).

5.1.5.1.2. Pengujian reabilitas

Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alfa* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *cronbach's alfa* variabel tersebut $> 0,6$, dan setelah dilakukan pengujian realibilitas data dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 1.15. Hasil pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	2	3
Kompatensi SDM	0,702	4
Budaya Organisasi	0,816	4
Disiplin	0,863	4
Kinerja Pegawai	0,882	4

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 1.15, di atas, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia,, Budaya Organisasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,60 dan menurut Nunnally (1994) diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

5.1.5.2. Uji Asumsi Klasik

5.1.5.2.1. Uji Normalitas

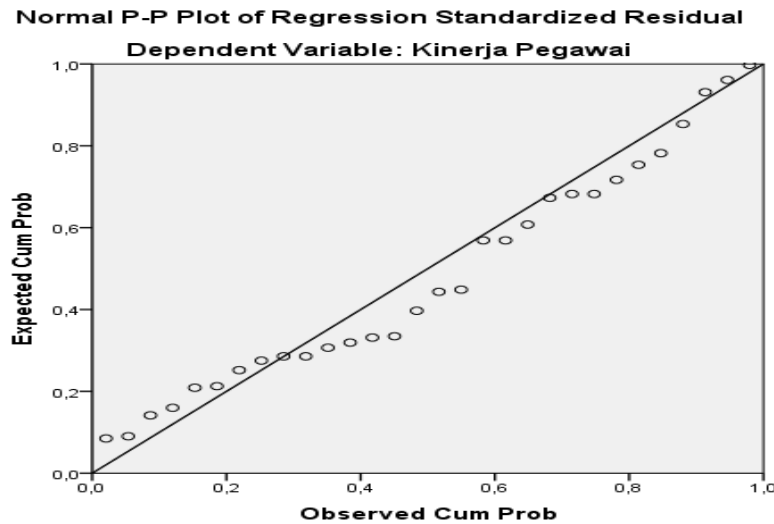
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam analisis regresi variabel residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018), dan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak maka dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual* dan Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*.

a. Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Uji normalitas dengan uji probability plot dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya apabila data pada grafik menyebar jauh dari garis diagonal atau data

tidak mengikuti garis diagonal maka dikatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Gambar 1.7. Grafik Normal P-P Plot



Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Dari gambar 1.7, grafik normal P - P plot setelah dilakukan pengujian normalitas dengan bantuan Software *IBM SPSS Ver. 20* (Student Version) terlihat titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

b. Uji Kolmogorof Smirnov

Uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas one sample kolmogorov smirnov dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dalam model regresi dikatakan terdistribusi normal, demikian pula sebaliknya jika asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018)

Tabel 1.16. Hasil Uji One Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,12413146
Most Extreme	Absolute	,141
Differences	Positive	,141
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,593

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Smirnov

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 1.16, di atas setelah dilakukan pengujian normalitas dengan bantuan Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version) terlihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,593, berarti nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan data pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.1.5.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi penelitian terdapat korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi diantara variabel bebas maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang didalamnya tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Dan untuk menguji

apakah terjadi multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* (T) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $T > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, demikian sebaliknya. Dan setelah dilakukan pengujian multikolinearitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut.

Tabel 1.17. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,291	1,911	,676	,505		
	Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036	,429
	Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039	,354
	Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026	,577

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 1.17, di atas terlihat bahwa hasil uji multikonerilitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) lebih kecil dari 10, demikian pula nilai tolerance variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

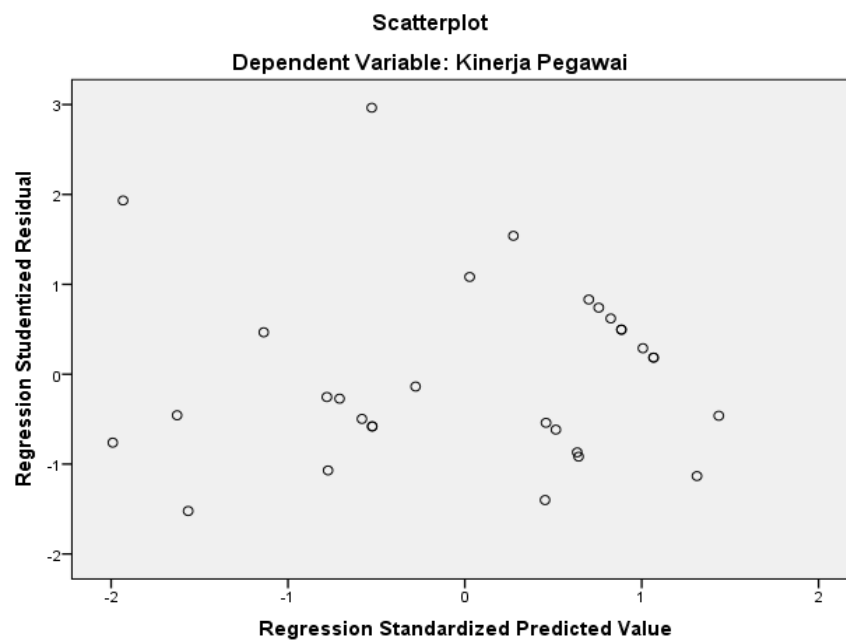
5.1.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji *glejser* (Ghozali, 2018). Dan setelah dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* maka diperoleh hasil berikut ini :

a. Grafik scatterplot

Gambar 1.8. Grafik Scatterplots



Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Dari gambar 1.8, grafik *scatterplot* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

b. Uji Glejser

Tabel 1.18. Hasil Uji Glejser (Nilai Sig gletzer > 0,05)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,553	1,079		2,367	,026
	Kompetensi SDM	-,140	,092	-,428	-1,520	,141
	Budaya Organisasi	,018	,092	,061	,196	,846
	Disiplin	,025	,058	,105	,431	,670

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.18, terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)* nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) dan disiplin (X_3) lebih besar dari 0,05. Analisa ini berarti bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.1.5.2.4. Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, dengan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson (DW)* dengan nilai DU tabel, jika nilai DW berada diantara nilai DU tabel dan $4 - DU$ atau $DU < DW < 4 - DU$, maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi, demikian sebaliknya jika $DW < DU$ atau $DW > 4 -$

DU maka dikatakan terjadi autokorelasi. Dan setelah dilakukan pengujian Autokorelasi dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver.*

20 (*Student Version*) maka diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 1.19. Hasil Uji Autokorelasi

Jumlah n = 30
 Jumlah k (independen variabel) = 3
 Nilai dL = 1.213
 Nilai dU = 1.649
 Nilai Dw = 2.131
 Kesimpulan = Dw > dU (2.131 > 1.649) = Tidak terdapat autokorelasi

Mo	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1		,753	,724	1,187	2,131

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 1.20 Tabel Durbin Watson

k = 3		
n	Dl	Du
8	0.3674	2.2866
...
30	1.2138	1.6498

Sumber: *Data sekunder yang diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 1.19, nilai hitung *Durbin Watson* (DW) sebesar 2,131, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* yang ada di tabel 1.20 dengan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka diperoleh nilai Du sebesar 1,6589. Nilai $4 - Du = 4 - 1,6589 = 2,3502$.

Karena nilai DW sebesar 2,131 berada diantara nilai DU 1,6589 dan nilai $4 - Du = 2,3502$, maka disimpulkan bahwa tidak

ada autokorelasi positif atau negatif atau disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin (X_3), sedangkan untuk variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pegawai negeri sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dan setelah dilakukan uji regresi linear berganda terhadap variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), budaya organisasi (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan bantuan *Software IBM SPSS Ver. 20 (Student Version)*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.21. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,291	1.911		,676	,505		
	Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2.218	,036	,429	2.334
	Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2.179	,039	,354	2.821
	Disiplin	,243	,103	,303	2.359	,026	,577	1.733

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Dari tabel 1.21, diatas analisis regresi linear berganda

penelitian ini dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

$$Y = 1,291 + 0,362 X_1 + 0,357 X_2 + 0,357 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Disiplin

e = Variabel lain yang mempengaruhi

Dari persamaan regresi tersebut di atas interpretasinya dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 1,291, angka tersebut menunjukkan bahwa jika Kompetensi SDM (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Disiplin (X₃) konstan atau X=0, maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 1.291.
- 2) Disiplin kerja (X₁) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,362, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai disiplin kerja (X₁) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan nilai sebesar variabel penggalinya 0,362 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 3) Budaya Organisasi (X₂) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.357, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai iklim organisasi (X₂) sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0.357, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- 4) Disiplin (X₃) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.243, hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan nilai kepuasan

kerja (X3) sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel penggalinya 0.243, dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

5) e adalah pengaruh variabel lain di luar model

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

5.1.5.3. Uji Hipotesis

5.1.5.3.1. Uji T (Untuk mengetahui pengaruh variable secara parsial)

Untuk mengetahui apakah secara parsial variable independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat maka digunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan metode membandingkan antara t hitung dan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil α (0,05), maka variable independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho pada penelitian ini ditolak dan H1 pada penelitian ini diterima. Rincian hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,291	1,911		,676	,505
1 Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Olah Data SPSS Versi 20*

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05. Dan t tabel = 2.051, sehingga hasil uji t masing-masing variable dapat dijelaskan sebagaimana perhitungan yang ada di bawah ini :

- a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), didapatkan t hitung = 2.218 > t tabel = 2.051 dan nilai sig. 0,036 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2.179 > t tabel = 2.051 dan nilai sig.0,039 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan variable Budaya Organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).
- c. Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh perhitungan t hitung = 2.359 > t tabel = 2.051 dan nilai sig.0,026 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variable Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

5.1.5.3.2. Uji F (untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F^{hitung} dengan F^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji F berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} ($F^{hitung} > F^{tabel}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Hasil uji F yang dilakukan dengan regresi linear berganda dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1.23. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.654	3	37.218	26.405	,000 ^b
	Residual	36.646	26	1.409		
	Total	148.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Budaya organisasi, Disiplin						

Sumber: *Data primer yang diolah, 2020*

Dengan $df_1 = k - 1$ dimana $k =$ jumlah keseluruhan variabel ($x + y$) dan $df_2 = n - k$ dimana $n =$ jumlah responden, maka f tabel ($3, 26$) = 2,98.

Dari tabel 1.23, di atas, uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F^{hitung} sebesar 26.405, nilai ini lebih besar dari F^{tabel} yaitu 2,98 atau $F^{hitung} 26.405 > F^{tabel} 2.98$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel yaitu

Kompetensi Sumber Daya Manusia, budaya organisasi, disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya, bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.5.4. Variabel paling dominan (Uji Beta)

Untuk melihat variable-variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variable terikat (Y), maka digunakan metode uji beta dengan melihat variable yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Dan hasil pengolahan data uji beta SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.24. Hasil Uji Beta

Koefisien Beta Standarized

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,291	1,911		,676	,505
	Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
	Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
	Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Berdasarkan hasil nilai beta standardized bahwa yang paling dominan pengaruhnya adalah variable $X_2 = 0,357$. Maka, ini berarti bahwa variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang paling

dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar..

- b. Agar lebih meyakinkan hasil dari pengujian diatas, dibawah ini dapat dilihat perhitungan sumbangan efektif dengan rumus sebagai berikut:

$$(SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Atau

$$(SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

- a. Sumbangan Efektif (SE) X_1 Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

$$\begin{aligned} SE (X_1)\% &= \text{Beta } X_1 \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,330 \times 0,763 \times 100\% \\ &= 25,18\% \end{aligned}$$

- b. Sumbangan Efektif (SE) X_2 Variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

$$\begin{aligned} SE (X_2)\% &= \text{Beta } X_2 \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,357 \times 0,800 \times 100\% \\ &= 28,56\% \end{aligned}$$

- c. Sumbangan Efektif (SE) X_3 Variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

$$\begin{aligned} SE (X_3)\% &= \text{Beta } X_3 \times r_{xy} \times 100\% \\ &= 0,303 \times 0,712 \times 100\% \\ &= 21,57\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan efektif (SE) variable Budaya Organisasi (X_3) adalah merupakan sumbangan yang paling dominan yaitu sebanyak 28,56% terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

5.1.5.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,724	1,187

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,753 atau 75,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variable bebas yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin (X_3) mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Dengan berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui beberapa hal, yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil (PNS) terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia baik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) adalah 2,218 dan untuk nilai t tabel = 2,051 dan nilai sig. 0,036 $<$ 0,05. Hal ini berarti variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari analisis data menunjukkan bahwa variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) menunjukkan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 25,18%. Hal ini dapat diartikan bahwa variable Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 25,18% terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil analisis data ini tidak terlepas dari kondisi perubahan sistem ketatalaksanaan pemerintahan saat ini.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian *Budiningtias Marlina (2011)*, yang menyebutkan Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan/organisasi terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan *adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut*. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan *Muhammad Fadhil* Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia Makassar e-mail[Ⓢ](Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar; 2) untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan berpengaruh diantara pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial kompetensi yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Dari ketiga variabel bebas yang signifikan, ternyata variabel keterampilan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian tersebut diatas dan beberapa penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari uraian-uraian tersebut diatas, dapat kita simpulkan bahwa variable Kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini juga sejalan dengan kearifan lokal budaya Kepulauan Selayar “ *Lopi-lopi batang bito, kudongkoki panaungku, pamuliangku kappala jalang Bantaeng*” yang bermakna dalam mencari ilmu menuntut masa depan berangkat dari sebuah cita-cita luhur untuk keberhasilan dimasa depan yang ditempuh dengan tetesan keringat dan air mata penderitaan namun tetap punya semangat baja untuk satu masa depan yang cerah, hari ini aku berangkat hanya dengan mengayuh perahu, esok hari aku akan pulang dengan kapal besar dengan keberhasilan yang gemilang. Yang bermakna bahwa carilah ilmu sebanyak mungkin walau harus merantau ke negeri luar dan berangkat dengan penuh penderitaan dan air mata, bahwa dengan tingkat kompetensi dari seseorang (cara, de atau pangisengngang se, re tau) akan mampu merubah sesuatu, yang jika disimbolkan kepada sebuah organisasi atau institusi, bahwa dengan kompetensi para pegawai, mampu meningkatkan kinerja para pegawai yang otomatis akan meningkatkan capaian keberhasilan dari

organisasi/intituti tersebut.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil (PNS) pada variable Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung > t tabel yang mana t hitung Budaya Organisasi (Y) adalah 2.179 dan untuk nilai t tabel = 2.051 dan nilai sig. 0,039 < 0,05. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam instansi tersebut.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa kontribusi atau sumbangan efektif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,56%. Hasil sumbangan efektif tersebut menunjukkan bahwa ternyata masih terdapat faktor-faktor lain selain faktor Budaya Organisasi yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian *NEL ARIANTY Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nellarianty@gmail.com* . yang menyebutkan Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin

tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai. (Hasibuan, 2005) Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan dan (*Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, Haedar Akib*); Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam

penelitian ini sebanyak 47 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi indikator yaitu : Inovasi dan Keberanian mengambil risiko; Perhatian terhadap detail; Berorientasi kepada hasil; Berorientasi kepada manusia; Berorientasi tim; Agresif; dan Stabil. Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik ditinjau dari indikator Kedisiplinan petugas pelayanan, Tanggung jawab petugas pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan, Kesopanan dan keramahan petugas, berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi *product moment* diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.”

Dari penelitian tersebut diatas dan beberapa penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari uraian-uraian tersebut diatas, dapat kita simpulkan bahwa

variable Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sejalan dengan kearifan lokal Budaya Kepulauan Selayar “*A,munte sibatu, a,bulo sipappa* “ yang bermakna dalam sebuah kebersamaan harus dijalin dengan kerjasama dan tali silaturahmi yang dirangkai dengan budaya saling tolong menolong. Yang mana dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan besar maka harus selalu disertai dengan semangat bekerja untuk mencapai tujuan

3. Pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa persepsi pegawai negeri sipil pada variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat dilihat dari nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung variabel Disiplin adalah 2.359 dan untuk nilai t tabel = 2.051 dan nilai sig. 0,026 $<$ 0,05. Hal ini berarti semakin baik Disiplin dalam bekerja maka semakin baik pula Kinerja Pegawai dalam organisasi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Tanjung (2017), Maryadi dkk. (2020), Damayanti (2019), Elisa dan Malawat (2020), dan Bakhtiar (2019) bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan

dengan teori Hasibuan (2006) bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang pegawai atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja, peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh (secara statistik) negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi atau ketat akan membuat beberapa pegawai akan merasa gugup dalam bekerja sehingga timbul ketidaknyamanan, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Sebaliknya jika diberlakukan disiplin kerja yang longgar maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang bekerja di bawah tekanan akibat regulasi yang ketat akan lebih sulit untuk mengeksplorasi kemampuan kerjanya dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di organisasi dengan regulasi yang longgar.

Disiplin kerja dikatakan dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil lingkup Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar karena pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, baik itu metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu sesuai ketetapan organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Adapun disiplin kerja dipengaruhi beberapa indikator seperti indikator frekwensi kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada

standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika kerja.

Dari hasil analisis terhadap tanggapan responden diketahui bahwa sebagian besar Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar berpendapat bahwa mereka sudah berusaha memprioritaskan kehadiran dan hadir tepat waktu di kantor. Namun ada juga responden yang menyatakan keragu-raguan terhadap pernyataan saya selalu hadir tepat waktu di kantor. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi, dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang semakin tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku pegawai sudah sesuai atau tidak dengan standar kerja organisasi. Disiplin kerja yang tumbuh dari dalam diri pegawai akan menumbuhkan sikap peduli, bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi, serta bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pegawai adalah orang yang memiliki perasaan dengan karakter yang berbeda. Pegawai itu tidak hanya puas dengan jaminan hadiah tinggi, pekerjaan yang sesuai, tetapi masih membutuhkan banyak perhatian dari para atasannya sendiri. Mereka ingin semua keluhan dan kesulitan didengar, dipertimbangkan, dicarikan solusi, dan sebagainya. Pegawai akan mematuhi semua aturan yang berlaku jika mereka percaya bahwa mereka akan mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan upaya untuk berkontribusi pada organisasi.

Peranan atasan sangat berpengaruh dalam organisasi dan bahkan

sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor disiplin dalam organisasi, karena seorang pemimpin dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Berkat kepemimpinan yang ramah dan baik, seorang pemimpin dapat melakukan banyak hal untuk menciptakan suasana kerja yang memungkinkan dilaksanakannya penegakan disiplin. Semua proses penegakan disiplin akan dianggap masuk akal, sehingga pegawai akan menerima baik dan akan mematuhi semua aturan yang ada sebagai jalan menuju kesuksesan organisasi, yang kemudian akan memberikan kesejahteraan bagi mereka

Semua hal tersebut di atas jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif maupun kerja sama di antara pegawai. Disiplin kerja pegawai yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan memberlakukan presensi secara ketat kepada seluruh pegawai tanpa pengecualian. Penerapan Absensi online sudah menjadi kebutuhan mendesak demi terciptanya peningkatan disiplin pegawai.

Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori, pendapat para ahli dan penelitian terdahulu yakni disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar akan meningkat pula.

Sejalan dengan kearifan lokal budaya selayar “*Paddongi-paddongi tide urangku, panganre-nganre lohe urangku, gele labattui dalle tu*

lohenni tinrona “ yang bermakna bahwa etos kerja itu harus dibangun yang dirangkai dengan sebuah niat bahwa untuk berhasil kita harus giat dan bersungguh-sungguh.

4. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Disiplin secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.*

Dari hasil perhitungan uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) dan dari persepsi pegawai pada variable Kompetensi, variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar, Berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai F hitung $> F$ tabel, yang mana F hitung adalah 26,405 dan nilai F tabel = 2,98 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji regresi didapatkan nilai R Square 0,753, dengan kata lain sumbangan efektif dari Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 75,3 persen. Adapun sisa dari sumbangan efektif sebesar 24,7 persen merupakan pengaruh variable-variabel lain yang diasumsikan ikut mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten

Kepulauan Selayar.

Dari hipotesis diatas dapat diketahui bahwa untuk memaksimalkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, harus memiliki Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin yang baik.

Sejalan dengan kearifan lokal Kepulauan Selayar “Attolongki simbodo-bodo, ammentengki sillangka-langkasa, yang dirangkai dengan “baji patinro-tinro, bajikanngangpa pa,lingka-lingka manna tai jangng jua ri lisa” yang bermakna duduk sama rendah berdiri sama tinggi bahwa untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang baik maka harus dimulai dari suatu rasa kebersamaan dalam bingkai kerjasama diantara kita.

5. ***Budaya Organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (BAPPELITBANGDA).***

Berdasarkan hasil pengujian nilai beta standardized dapat diketahui bahwa variable Budaya Organisasi adalah persepsi variable yang paling besar mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 28,56%

Dari hasil perhitungan sumbangan efektif dapat diketahui bahwa variable Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 25,18%. Untuk variable Budaya Organisasi sebesar 28,56% dan untuk variable Disiplin sebesar 21,57%. Dengan jumlah total 75,3% dipengaruhi oleh ketiga variable diatas dan 24,69% dipengaruhi oleh variable lain.

Sejalan dengan kearifan lokal budaya Kepulauan Selayar “*Tosilajaranni ampa tide, siri, na paccena pole rie*” serta *Mateki surangki mate, solengki surangki soleng, manna rianja anda tongki si sala.*” Yang bermakna dalam suatu kegiatan ada “*mata guri*” atau penggerak inti dari sebuah kegiatan, yang bertugas untuk merangkum secara keseluruhan melalui sebuah kerja bersama guna ringannya sebuah pekerjaan dan terwujudnya tujuan bersama.

BAB VI
KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN
SARAN

6.1 Kesimpulan

Pada dasarnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, Variabel Budaya Organisasi dan variable Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui beberapa hal, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variable Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan atas persepsi variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan atas persepsi variable Disiplin terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan atas persepsi variable Kompetensi, variable Budaya Organisasi dan variable Disiplin secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan

Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

5. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2 Implikasi

6.2.1 Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini, dapat kita ketahui tentang teori ada atau tidak adanya pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Penjelasan implikasi teoritis pada penelitian ini dapat memperjelas konsep- konsep teoritis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap Kompetensi

Penelitian ini menjelaskan bahwa indikator-indikator yang menyusun kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pegawai merasa dengan kompetensi yang semakin baik akan semakin meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkualitas.

2. *Implikasi terhadap Budaya Organisasi*

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi atau organisasi dapat meningkatkan budaya kinerja yang semakin baik ke depannya..

3. *Implikasi terhadap Disiplin*

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator- indikator yang *menyusun* variabel disiplin mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Disiplin tinggi akan memberikan kontribusi yang maksimal saat bekerja, bertekad untuk memberikan yang terbaik dan selalu memberikan loyalitas yang tinggi kepada instansinya.

6.2.2 Implikasi Manajerial

Dengan melihat kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa implikasi praktis yang diajukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen dalam merencanakan dan memutuskan kebijakan, diantaranya adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa dari tiga variable yang ada, yaitu variable Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin, didapatkan hasil bahwa Budaya Organisasi adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan menjadikan Budaya Organisasi sebagai prioritas untuk dapat mencapai kinerja yang terbaik pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini peningkatan tujuan organisasi ke arah yang lebih baik.

2. Kompetensi dan Disiplin juga terbukti dapat mempengaruhi sistem kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar. Peningkatan Kompetensi dan Disiplin dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan-pelatihan, kursus serta memberikan peluang bagi para pegawai untuk peningkatan pendidikannya serta memberikan reward bagi karyawan berprestasi serta berdedikasi dan berdisiplin tinggi dan membangun interaksi antar pegawai dengan pegawai dengan atasan dan bawahan serta dengan para stakeholder akan melahirkan sumber daya manusia yang berkompeten.

6.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Disiplin, merupakan tiga variable yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai dimasa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variable-variabel yang lain diluar dari variable yang telah ada diatas dan memperhatikan kondisi dan waktu penelitian. Supaya bisa lebih mensinkronkan variabel-variabel lainnya yang bisa mendukung meningkatnya capaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Ayuningrum. 2010. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di PT. London Sumatera, Tbk Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan: Skripsi.
- Bernardin & Russel. 2011. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Davis dan Newstorm J.W. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Human Resource Management*. Terjemahan Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2015. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hutapea, Parulian dan Nurianna. 2013. *Kompetensi Plus*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.

- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2013. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall Inc..
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Penerbit SMMA.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Soeprihanto, Jhon. 2011. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: Penerbit University Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana Media Group.
- Tika, Moh.Pandu. 2011. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Bandung: Penerbit CV.Mandar Maju.
- Tjiptoherjanto, Priyono. 2013. Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah. Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Umar, Husein. 2013. Riset Sumber daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Penerbit UMM Press.

Sebuah filosofi kearifan lokal Kepulauan Selayar mengisahkan tentang sebuah perjuangan menuju suatu cita –cita luhur, dengan sepenggal kisah dari seorang tobarani (Hulubalang) yang mengucapkan aru, (sumpah) untuk mempertahankan kerajaan sampai titik darah penghabisan ;

“ *Sombangku Opu*

Kupariolo panyombangku irahanganna gatta bangkenna opu attolongia

A,gau, tappanna siholung na ballabulo

Na riampungia lino ahera, lahere bateng

Na ri pilangneri pappauku na ri pina,na, puli-pulingku

Laku patutuki ri baji,ku painga,ki ri atorang

Lari janjang manai, ta,bala kama-maseku lalapatolongki

Ri ulunna, la palisaki ri salangganna

Na rikatatui atorang ada, kabakkakanta, adele si baji,-baji,na, adele na surang

katojengngang

Rie, mainni opu, jangangta Korona Siholung akkoroa ri hattu subuna

Jangang nattunrayya ri alle bungasatta, jangang riareng Korona Siholung

Iya mintommo opu, jangang sahung ri kabakkanta

Aru,-arukku opu riembayya kanjaraka ri Barugayya

I ditte anging opu, na ikambe taha kaju, i ditte jarung opu na i kambe bannang panjai

I ditte bombang opu, na ikambe kaju mammanyu,

I rate bontoki opu mattoya-toya bangkeng a,jo,jo kairi kanangki opu na i kambe manggaukang

Nakke mintommo opu karuppai sangngingjoku, la kubatte sambangkasakku

Langi, manuntung opu, na ikambe pattumpa,na,

Tide, tau ku tauang, tide, bura,ne kukamallakang,iyamonne opu jangangta,

Korona Siholung nutturayya rialle bungasa,na

Rombe kapina, miring juapi, kaliharaang matanna mintongjuapai

Lanri kabakkakanna kakohasa,anna Karaenta Allahu Subbhana Wata, Allah”

Yang artinya :

Sumpah setia

Izinkan hamba memohon ampun dibawah telapak kaki tuangku, raja yang bertahta dari Siholung hingga Balla, bulo serta memohon ampun dunia akhirat, lahir dan batin

Hamba memohon perkenan paduka, kiranya mau mendengar dan menyimak tutur kata hamba

Wahai tuanku raja, pegang teguhlah kebenaran dan adat kebiasaan

Berikan kepercayaan kepada kami untuk menjunjung tinggi kemuliaan dan kehormatan tuanku raja

Kini ayam jantan dari Siholung telah tiba, berkokok dikala subuh, siap menantang musuh di medan laga, bersumpah pantang menyerah

Sumpah setia hamba di depan singgasana tuanku raja

Ibarat tuanku adalah angin, maka hamba adalah dedaunan

Ibarat tuanku adalah jarum, maka hamba adalah benang jahit

Ibarat tuanku adalah riak gelombang, maka hamba adalah kepingan kayu hanyut

Jika tuanku raja ditiup angin, dahan kayu akan berguguran

Jika sebatang jarum patah, seutas benangpun akan terputus

Jika gelombang laut pasang, bingkahan kayu hanyut akan terdampar kembali

Titah baginda di atas singgasana akan hamba junjung tinggi

Hamba akan menentang musuh yang menyerang negeri ini

Ibarat langit akan runtuh, hamba sebagai penyangganya

Tiada yang perlu ditakutkan, hamba ayam jantan dari Siholung, tunas tak tergoyahkan

Patah sayapnya masih tetap akan menyerang, buta matanya pun masih siap menantang, Berkat Allah SWT.

Yang bermakna bahwa untuk kemajuan suatu negeri atau kampung yang disimbolkan ke sebuah organisasi maka diperlukan sebuah semangat juang yang dilandasi oleh suatu pangissenggang (ilmu) dalam segala hal, sigorai, a,bulo sibatang, a,munte sibatu (kerjasama, gotong royong) (budaya organisasi atau saling bekerjasama dalam pengembangan organisasi/innstitusi) tersebut serta dengan adanya sikap disiplin tinggi demi terwujudnya sebuah kemajuan, untuk sebuah kemajuan yang ingin dicapai dan atorang, pa a' atorang (sesuai aturan) dan kekuatan serta keberanian untuk senantiasa mempertahankan dan meningkatkan apa yang telah dicapai dan ditargetkan dari sebuah organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

➤ *UJI NORMALITAS*

➤ *UJI HETEROKEDASTISITAS*

➤ *UJI MULTIKOLINIERITAS*

➤ *ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA*

LAMPIRAN I = SURAT IZIN PENELITIAN



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 620/PPS/STIE-NI/XI/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis

Makassar, 12 November 2020

Kepada Yth. :
Bupati Kepulauan Selayar
Di-
Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Achmad Wahyudi Nur**
NIM : 2018MM11418
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Nawir Rahman, S.E., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan November – Desember 2020

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Dr. Matyadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)**

Jl. Jend. Achmad Yani No. 1 Telp. / Fax (0414) 21070.

**SURAT IZIN KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
NOMOR : 070.5.1 / 16.c / XI / 2020 / BAPPELITBANGDA**

**TENTANG
SURAT IZIN PENELITIAN**

- Dasar :
- Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
 - Surat Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - NOBEL Indonesia, Nomor : 620 / PPS / STIE-NI / XI / 2020, Tanggal 12 November 2020 Perihal Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN :

- Kepada :
Nama : **ACHMAD WAHYUDI NUR**
NIM : 2018MM11418
Fakultas/Jurusan : Magister Manajemen (S2)
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia
Alamat : Jl. Mangonsidi No. 06, Kabupaten Kepulauan Selayar
Tujuan : Mengadakan Penelitian sehubungan dengan penyusunan Tesis dengan judul :
"PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA) KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR".

Yang akan dilaksanakan pada tanggal 23 November 2020 s/d 23 Desember 2020.

Dengan ketentuan :

- Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
- Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
- Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Kepulauan Selayar Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
- Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Drs. H. BASOK LEWA

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 19640310 198611 1 002

Tembusan d.d.h. kepada :

- Bupati Kepulauan Selayar (sebagai laporan), di Benteng;
- Kepala BAPPELITBANGDA Kabupaten Kepulauan Selayar, di Benteng;
- Direktur PPs. STIE Nobel Indonesia, di Makassar;
- Ketua PRODI MM PPs-STIE Nobel Indonesia, di Makassar.

LAMPIRAN II = KUISIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Kepada Yth :
Bapak / Ibu / Saudara(i) Responden
Di
t e m p a t

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/tesis demi memperoleh gelas Magister Manajemen (M.M.) Prodi. Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia. Maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bentuk tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner ini mengenai topik **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Adapun pengumpulan data dari kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk keperluan akademis dan penelitian guna menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Semua data dalam kuisisioner ini akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penulis.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuisisioner ini.

Makassar, September 2020
Hormat saya,

Achmad Wahyudi Nur

A. DATA IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :(Diisi oleh peneliti)
2. Nama (boleh tidak diisi) :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : <25 Tahun 26-35 Tahun 36-45 Tahun
 46-55 Tahun >55 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA D₃/D₄ S₁
 S₂ S₃

6. Lama Bekerja : <5 Tahun 6–10 Tahun
 11-20 Tahun 21-30 Tahun
 >31 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian kuisisioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya..
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut :

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pengetahuan Pegawai						
1.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.					
Keterampilan Pegawai						
2.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
Sikap						
3.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim					

B. Kuisioner Budaya Organisasi (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Inisiatif Individu</i>						
1.	Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan					
<i>Dukungan Manajemen</i>						
2	Institusi mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan pada institusi.					
<i>Kepemimpinan</i>						
3.	Pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan					
<i>Toleransi Kepemimpinan</i>						
4,	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai					

C. Kualitas Disiplin Pegawai (X₃)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Ketaatan pada standar kerja</i>						
1.	Saya selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan					
<i>Ketaatan pada peraturan kerja</i>						
2	Saya selalu menjalankan semua aturan yang berlaku pada institusi					
<i>Tingkat kewaspadaan tinggi</i>						
3	Saya selalu teliti dalam bekerja					
<i>Frekuensi Kehadiran</i>						
4	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					

D. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<i>Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</i>						
1	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi					
<i>Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan</i>						
2	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan					
<i>Bekerja dengan berorientasi pada hasil</i>						
3	Dalam bekerja saya selalu menjadikan kualitas hasil sebagai tujuan ahir dari pekerjaan					
<i>Selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas</i>						
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					

LAMPIRAN III = TABULASI DATA

RESP					KOMPETENSI SDM (X1)				BUDAYA ORGANISASI (X2)				DISIPLIN (X3)				KINERJA PEGAWAI (Y)							
	K	ISA	YUDO	MANA	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	JML X1	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	JML X2	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	JML X3	Y1	Y2	Y3	Y4	JML Y
1	1	5	3	8	5	3	3	2	13	4	4	2	4	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13
2	2	4	4	4	5	5	5	3	18	4	5	4	5	18	3	2	1	2	8	4	4	4	4	16
3	1	4	4	4	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
4	1	4	3	2	5	3	5	4	17	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
5	1	1	6	2	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
6	1	2	4	2	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
7	2	4	1	5	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
8	2	4	3	3	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
9	1	3	4	3	4	3	4	4	15	5	5	3	4	17	5	5	3	3	16	5	5	5	5	20
10	1	3	3	3	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	4	3	4	3	14
11	2	4	3	3	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
12	2	3	3	3	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
13	2	4	3	2	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
14	2	3	1	3	3	3	5	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	5	16
15	1	2	4	2	5	3	5	5	18	5	4	4	4	17	3	5	4	4	16	5	4	5	5	19
16	2	3	3	3	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
17	1	3	3	2	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
18	1	3	3	1	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18	5	3	5	5	18
19	1	2	3	1	4	3	4	4	15	5	5	4	3	17	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15
20	2	2	5	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	1	2	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	1	4	1	4	5	5	4	4	19	5	5	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
23	1	4	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
24	2	2	4	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
25	2	3	3	1	4	3	5	4	16	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
26	1	2	4	1	4	4	4	3	15	5	5	3	3	16	5	5	3	3	16	4	4	4	4	16
27	1	2	1	1	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16
28	2	3	2	2	3	4	4	3	14	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19
29	1	4	1	1	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13
30	1	4	1	1	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	5	5	4	3	17	4	5	5	4	18
JUMLAH					514				519					499					531					531

LAMPIRAN IV = HASIL ANALISIS DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM** (r tabel = 0.3610, α = 0.05 uji dua sisi)

1) Validitas Kompetensi SDM

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	Kompetensi SDM
X1_1	Pearson Correlation	1	,444*	,235	,509**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,014	,211	,004	,000
	N	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	,444*	1	,165	,384*	,718**
	Sig. (2-tailed)	,014		,384	,036	,000
	N	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	,235	,165	1	,474**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,211	,384		,008	,001
	N	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	,509**	,384*	,474**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,004	,036	,008		,000
	N	30	30	30	30	30
Kompetensi SDM	Pearson Correlation	,757**	,718**	,596**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2) Validitas Budaya Organisasi

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Budaya Organisasi
X2_1	Pearson Correlation	1	,717**	,436*	,396*	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,030	,000
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	,717**	1	,550**	,548**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	,436*	,550**	1	,584**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002		,001	,000
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	,396*	,548**	,584**	1	,793**
	Sig. (2-tailed)	,030	,002	,001		,000
	N	30	30	30	30	30
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,753**	,856**	,826**	,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Validitas Disiplin

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	Disiplin
X3_1	Pearson Correlation	1	,703**	,512**	,449*	,767**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,013	,000
	N	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	,703**	1	,642**	,526**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	,512**	,642**	1	,836**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	,449*	,526**	,836**	1	,845**
	Sig. (2-tailed)	,013	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	,767**	,848**	,903**	,845**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4) Validitas Kinerja pegawai

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	,618**	,626**	,667**	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,618**	1	,666**	,683**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,626**	,666**	1	,682**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,667**	,683**	,682**	1	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,829**	,874**	,860**	,883**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1) **Reliabilitas Kompetensi SDM**

Case Processing Summary

	N	%
C Valid	30	100,0
a Excluded ^a	0	,0
s Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	4

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.702 > 0.60$

- 2) **Reliabilitas Budaya Organisasi**

Case Processing Summary

	N	%
Ca Valid	30	100,0
se Excluded ^a	0	,0
s Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	4

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.816 > 0.60$

3) Reliabilitas Disiplin

Case Processing Summary

	N	%
C Valid	30	100,0
a Excluded ^a	0	,0
s		
e Total	30	100,0
s		

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.863 > 0.60

1

4) Reliabilitas Kinerja pegawai

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	4

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.882 > 0.60

1) Deskriptif Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	60,0	60,0	60,0
Valid Perempuan	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26 - 35 thn	8	26,7	26,7	26,7
Valid 36 - 45 tahun	10	33,3	33,3	60,0
Valid 46 -55 thn	11	36,7	36,7	96,7
Valid > 55 thn	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	7	23,3	23,3	23,3
Valid 6 - 10 thn	8	26,7	26,7	50,0
Valid 11-20 thn	10	33,3	33,3	83,3
Valid 21-30 thn	3	10,0	10,0	93,3
Valid > 31 thn	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	13,3	13,3	13,3
Valid D3	1	3,3	3,3	16,7
Valid S1	17	56,7	56,7	73,3
Valid S2	7	23,3	23,3	96,7
Valid S3	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

2) Deskriptif Item Pernyataan

Item Kompetensi SDM (X1)

Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	3	10,0	10,0	10,0
Valid Setuju	7	23,3	23,3	33,3
Valid Sangat Setuju	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	26,7	26,7	26,7
Valid Setuju	12	40,0	40,0	66,7
Valid Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	3,3	3,3	3,3
Valid Setuju	15	50,0	50,0	53,3
Valid Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Netral	5	16,7	16,7	20,0
Valid Setuju	15	50,0	50,0	70,0
Valid Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Item Budaya Organisasi (X2)

Saya berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	1	3,3	3,3	3,3
Setuju	12	40,0	40,0	43,3
Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Institusi mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan pada institusi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	3	10,0	10,0	10,0
Setuju	11	36,7	36,7	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pimpinan bersikap tegas dalam pengambilan keputusan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Netral	7	23,3	23,3	26,7
Setuju	13	43,3	43,3	70,0
Sangat Setuju	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	13,3	13,3	13,3
Setuju	12	40,0	40,0	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Item Disiplin (X3)**Saya Selalu bekerja sesuai standar yang ditetapkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	13,3	13,3	13,3
Valid Setuju	12	40,0	40,0	53,3
Valid Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya selalu menjalankan semua aturannya yang berlaku pada institusi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Netral	4	13,3	13,3	16,7
Valid Setuju	8	26,7	26,7	43,3
Valid Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya selalu teliti dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Netral	7	23,3	23,3	26,7
Valid Setuju	12	40,0	40,0	66,7
Valid Sangat Setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid Netral	8	26,7	26,7	30,0
Valid Setuju	13	43,3	43,3	73,3
Valid Sangat Setuju	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Item Kinerja pegawai (Y)

Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	1	3,3	3,3	3,3
Setuju	15	50,0	50,0	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	5	16,7	16,7	16,7
Setuju	12	40,0	40,0	56,7
Sangat Setuju	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dalam bekerja saya selalu menjadikan kualitas hasil sebagai tujuan akhir dari pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	2	6,7	6,7	6,7
Setuju	11	36,7	36,7	43,3
Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	3	10,0	10,0	10,0
Setuju	9	30,0	30,0	40,0
Sangat Setuju	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

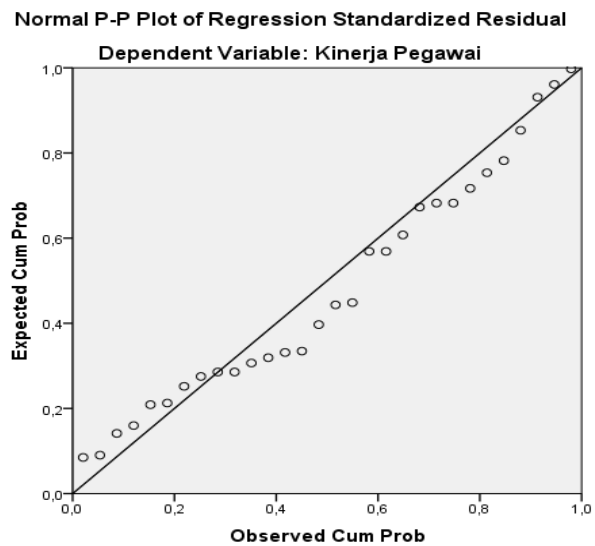
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum (JML)	Mean	Std. Deviation
Kompetensi SDM	30	13	20	514	17,13	2,063
Budaya Organisasi	30	12	20	519	17,30	2,261
Disiplin	30	8	20	499	16,63	2,822
Kinerja Pegawai	30	13	20	531	17,70	2,261
Valid N (listwise)	30					

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1) Uji Normalitas

- a) Grafik Normal P-P Plot



b) Kolmogorov Smirnov

(Nilai Asymp Sig. Kolmogorov Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,12413146
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,141
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,771
Asymp. Sig. (2-tailed)		,593

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2) Uji Multikolonieritas → VIF < 10.00 dan Tolerance > 0,1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,291	1,911		,676	,505		
Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036	,429	2,334
Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039	,354	2,821
Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026	,577	1,733

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3) Uji Autokorelasi

Jumlah $n = 30$

Jumlah k (independen variabel) = 3

Nilai $dL = 1.213$

Nilai $dU = 1.649$

Nilai $Dw = 2.131$

Kesimpulan = $Dw > dU$ ($2.131 > 1.649$) = Tidak terdapat autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,753	,724	1,187	2,131

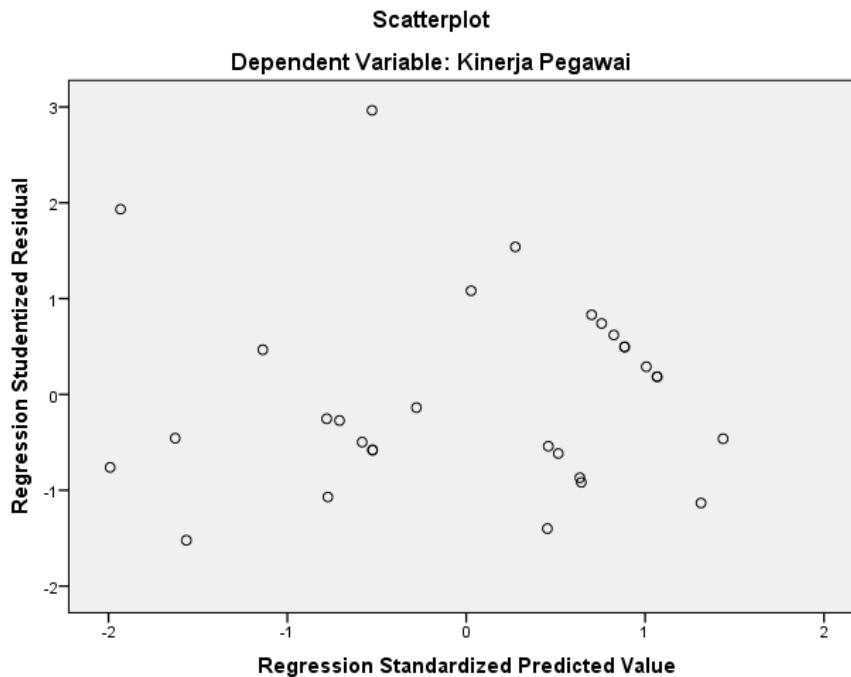
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4) Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik O pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Scatterplot



b) Uji Glejzer (Nilai Sig gletzer > 0,05)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,553	1,079		2,367	,026
Kompetensi SDM	-,140	,092	-,428	-1,520	,141
Budaya Organisasi	,018	,092	,061	,196	,846
Disiplin	,025	,058	,105	,431	,670

a. Dependent Variable: ABS_RES

➤ **UJI HIPOTESIS**

1) UJI T → T Table = 2.051

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,291	1,911		,676	,505
Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2) UJI F → F Table = 2.98

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111,654	3	37,218	26,405	,000 ^b
Residual	36,646	26	1,409		
Total	148,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi

• **UJI KOEFISIEN REGRESI BERGANDA**

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,753	,724	1,187

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompetensi SDM, Budaya Organisasi

Koefisien Beta Standardized

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
						(Constant)
1	Kompetensi SDM	,362	,163	,330	2,218	,036
	Budaya Organisasi	,357	,164	,357	2,179	,039
	Disiplin	,243	,103	,303	2,359	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien Korelasi masing masing variabel

Correlations

		Kompetensi SDM	Budaya Organisasi	Disiplin	Kinerja Pegawai
Kompetensi SDM	Pearson Correlation	1	,752**	,542**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000
	N	30	30	30	30
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,752**	1	,645**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	,542**	,645**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,763**	,800**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ACHMAD WAHYUDI NUR
NIM : 2018.MM.1.1418
Judul Tesis : Pengaruh KOMPETENSI Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPELITBANGDA) Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 8 Maret 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE.,MM

Ketua